

できる上司のアプローチ

新企画

困った部下のタイプ別育成術

—— 対応に苦慮する「困った部下」の育成の可能性と方法 ——

日時：2017年9月26日(火) 10:00～17:00 / 会場：ハービスOSAKA (裏面ご参照)
オフィスタワー 19F

講師：株式会社オフィスあん 代表取締役
社会保険労務士・人事コンサルタント まつした なおこ 松下直子氏

●セミナーのねらい 〈対象〉人事部門・総務部門ご担当者、部下を持つ全ての皆さま

「困った部下」とひと括りにできないほどに、その「困った」ぶりは多様で、多くの企業や上司は、「困った部下」に振り回され、結果的に「困っていない」部下の育成ではなく、この「困った部下」の対応にかなりの労力を割いていることがわかります。

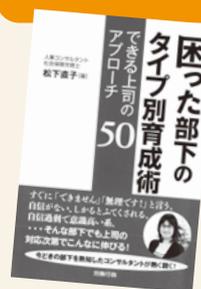
近年、人事業界では「問題社員＝トラブルメーカー」に対する法的対処に関わる情報提供が弁護士の方々よりなされてきました。

すなわち、どれだけエビデンス(証拠)を記録して、解雇要件を満たすのか…という観点からのセミナーだったといえるのではないのでしょうか。契約(権利と義務の発生)という観点からは一つの選択肢かもしれませんが、「困った部下」だからといって最初から辞めさせる選択肢だけを想定するのではなく、雇用責任を全うすべく、育成・活用することはできないのか。

このセミナーでは、事例や演習等を通じて、その育成の可能性を探ります。

現場のマネジャーのみならず、現場を支える人事・総務部門のご担当者様もぜひご参加ください。

受講者の皆さまに
講師著書を進呈!



●カリキュラム

● 録音はご遠慮願います。

1. 今、現場が「困った部下」とするのはこのタイプ!

- (1) 仕事面で「困った部下」の特徴
- (2) 人間関係で「困った部下」の特徴
- (3) 人は「誰でも成長する(=変化する)」可能性があるのか

2. 「困った部下」育成の大前提

- (1) 人事としての選択肢 / 活用か、放置か、退場か
- (2) そもそも人をどのように把握すればいいのか — 多層的な理解を
- (3) その人の「個性」と起きている「問題」を区別するために

3. 「困った部下」、タイプ別の育成アプローチ

- (1) いわゆる、標準的な育成アプローチ
- (2) 仕事面で「困った部下」の育成のポイント
- (3) 人間関係で「困った部下」の育成のポイント
- (4) どんなタイプでも対応できる マネジメントとは

4. 社員と組織の未来を諦めない人事たれ

- (1) メンタルヘルス、大人の発達障害等への対応
- (2) 強い組織のつくり方
- (3) あなたの育成度チェック

※プログラムの詳細は変更となる場合がございますので、ご了承ください。

