

テレワークへと移行していく今こそ、新たな業務マネジメントが必要です

テレワーク時代の指導・育成・評価の考え方と方法

日時	HP、案内メールをご覧ください	会場：WEB 配信方式
受講料	49,500 円（税込み、テキスト付）	
講師	ジャパン・リサーチ・ラボ 代表 博士（工学） 奥村 治樹	
受講対象	得られる知識、スキル	
・経営層 ・マネジメント層 ・リーダー	・テレワークの本質的課題と成功の方法、ポイント ・テレワークに合わせたマネジメント ・指導、育成の方法と評価の考え方	
概要	<p>新型コロナを発端としてテレワークが本格導入され、今後の業務形態の一つとして定着することはほぼ確実と言える。テレワーク自体は従来から話題にはなっていたが、いざ始めてみて初めて分かる課題、難しさといったものがあるのはもちろん、従来型業務形態とは異なるマネジメントが要求される。特に、指導、教育、評価といった部分だけではなく、時間管理やコミュニケーションといった多岐にわたって最適化する必要がある。また、出社がゼロにできるわけではなく、出社とテレワークのバランスや棲み分けも重要となる。</p> <p>本講演では、テレワークに潜む課題、必要な対応、具体的なマネジメント手法や指導・教育、評価に至るまで、その考え方と方法を解説する。</p>	
【イントロダクション】 テレワークと通常業務の違い R&D とテレワーク テレワーク成功のポイント テレワークの特別性と日常化 マネジメントスキーム マトリクスコミュニケーション	【モチベーションマネジメント】 モチベーションを決めるもの モチベーションへの影響要因 モチベーションの源泉 能力とモチベーション 内的要素と外部要因 モチベーションへの動機付け 期待理論	【情報共有の基本】 3 必 5 W 1 H 認知バイアスの罠 情報管理 管理の基本
【マネジメントの再考】 リソースマネジメント エンパワーメント コンセンサス コンフリクト	【評価】 結果とプロセス 減点型と加点型 評価の基盤 インセンティブ理論 インセンティブ強度原理 期待感 叱ると怒る	【指示の出し方】 業務指示について 指示と情報共有 指示の内容 説得と納得 コン・コミ 指示のレベル 二つの指示 権限 ソクラテス式 任せる能力
【目的と目標】 目的と目標 目的の構成要素 目標の条件 SMART ルール	【コミュニケーション】 【情報共有（ミーティング）】 会話・対話・議論 報連相 情報共有のシステム化 報告のルール ルーマンの 3 要素 情報共有の 3 課題 ゲーム理論的考察 情報の基本構造 情報の表現	【典型的問題パターン】 【気を付けること、ポイント】 一元性の原則 自問 ヒント 以心伝心 フォロー 共有の記録
【時間管理】 タイムマネジメント 時間管理要素 時間価値を上げる		【技術継承】 【まとめ】と質疑
【計画の考え方】 計画の考え方 SMART ルール タスクの種類 実行フェーズのチェック		
お申し込み	https://analysis.ikaduchi.com/tsushin-form.html または HP お問い合わせより	

URL : <http://analysis.ikaduchi.com>

e-mail : haru777@star.email.ne.jp