

『経営改革の推進と求められる経営者行動』

～改善効果と従業員の意欲を高めるリーダーシップ行動とは～

企業においては、必ずしも明確に認識されていない、言葉にできないノウハウや組織力、ネットワーク形成力、モチベーションの高さなど、目に見えない資産（＝知的資産）というものがあります。様々な改善策の導入に当たって、こうした知的資産を顕在化することができれば、改革の効果はさらに高まります。

また、経営改革の推進においては、従業員を巻き込みながら進めることが必要であり、従業員のモチベーションを高めることにも繋がります。

本セミナーでは、企業の組織内における人間行動がどのような要素に影響を受けているのか、これらを理解したリーダーがどのようにリーダーシップを発揮すべきかを学びます。

この機会に、どうぞ多数のご参加をお勧めいたします。

▼ 日 時

平成22年10月18日(月)

13:30～16:30

▼ 場 所

旭川商工会議所 2階中ホール

▼ 参加料

無料 (ただし、事前に申し込みが必要です)

▼ 講 師

独立行政法人 中小企業基盤整備機構北海道支部
中小企業応援センター総合支援本部地域支援アドバイザー

中小企業診断士 高橋正也氏

▼ 申込方法

申込書に記入の上、FAXで送信して下さい。

▼ 締め切り

定員40名

(定員になり次第締め切ります)

▼ お問い合わせ

旭川商工会議所 産業支援部経営支援課
旭川市常盤通1丁目 TEL.22-8414 FAX.22-2600

ご案内 企業向け公開セミナー

▼ カリキュラム

1 経営改革の有効性を高める

- ①「知的資産」として人的資源を意識する
～「暗黙知」を顕在化させる
- ②経営改革の有効性を左右する要素
～「受容度」は無視できない
- ③組織における3つの論理
～合理性のみで会社は動かない
- ④組織マネジメントとは何か
～4つの役割を認識する

2 従業員の「ヤル気」について理解する

- ①人は何にやり甲斐を見出すのか
～仕事の意義をあらためて考えてみる
- ②報酬源泉に対する意識の多様化
～「カネ」や「地位」は機能しない?
- ③各種データから見るモチベーション源泉の実態
～ヤル気を失った(?)日本人

3 経営改革における社長のリーダーシップ行動

- ①計画段階のリーダーシップ
～ビジョンを示す、理由を語る、従業員の意見を活かす
- ②実行段階のリーダーシップ
～従業員の不安を解消する、仕事の進め方について支援する
- ③統制・改善段階のリーダーシップ
～承認欲求に応える、質問で導く
- ④社内コミュニケーションの活性化
～インフォーマル・コミュニケーションのススメ

Point

- ①組織的な意思決定は「決定の質」と従業員の「受容度」を高める
- ②従業員の意見が反映される度合いと職務満足度の高さはほぼ完全に比例する
- ③社長が将来を語る度合いと従業員の退社願望はほぼ完全に反比例する

申 込 書

旭川商工会議所 (FAX22-2600) 経営支援課宛

このまま切り取らずに送信して下さい

住 所

電 話

会 社 名

F A X

参加者氏名

※ご記入頂いた内容は、各種連絡・情報提供のため利用するほか、セミナー及び講習会等参加者の実態調査・分析のために利用することがあります。