



Interaction Management® コースリスト

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
●	●	ExP	影響を及ぼすコミュニケーション Communicating with Impact 多くの組織において、社員が優れた成果をあげるためには、専門知識と技術が重要であると考えられています。しかし、今まで以上に大きな影響力を発揮し、高業績者になるためには、高度な対人スキルを習得することも同様に重要です。本コースは、IM:ExP SM シリーズの基礎コースです。本コースで学ぶさまざまなインタアクション・スキルを習得することで、顧客や同僚とより効果的にコミュニケーションを行い、それにより信頼関係を構築し、パートナーシップを強化し、目指す成果を達成できるようになります。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 顧客ロイヤルティの構築(P) ➢ コミュニケーション(P) ➢ 影響力(P) ➢ パートナーシップの構築(S) 	●	●	
●	●	ExP	効果的なフィードバックと傾聴 High-Impact Feedback and Listening 仕事ぶりについて互いにフィードバックし合うことが、ごく自然なこととして組織に根付いていれば、フィードバックは、あらゆる階層の社員にとって、極めて有益なビジネスツールとなります。本コースでは、第一線で働く社員が、肯定的フィードバックと改善のためのフィードバックの両方を効果的に行う方法を学びます。また、フィードバックを受け入れ、そのメッセージを正確に理解する方法も学習します。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ コミュニケーション(P) ➢ コーチングと人材育成(P) ➢ フィードバックの活用(P) ➢ 継続的学習(S) ➢ 自己成長指向(S) 	●	●	
●	●	ExP	変化を受け入れる Embracing Change 今日の経済環境下にあるすべての組織の共通点をひとつ挙げるとするなら、変化の只中にあるということです。組織が変革を進めても、社員全員が受け入れなければ効果を発揮できません。組織の競争力と成功は、社員が変化にどの程度適応できるかにかかっています。本コースは、職場で変化を実践する社員の役割に焦点を当てています。受講者は自分の「変化 IQ」を測定し、多くの人々が通過する変化の各段階について理解を深め、今存在している、あるいは将来直面するであろうビジネス上の課題に挑	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 適応 (P) ➢ 継続的改善(S) ➢ イニシアティブ(S) ➢ エンゲージメント意識(S) 	●	●	

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラス ルーム	バーチャル クラス	IM オン ライン
			み、乗り越えるために有用なベストプラクティスを学びます。				
●	●	ExP	多様性の尊重 Valuing Difference 今日、競争優位に立つ組織は、受容的でオープンな職場環境を作り、社員の多様な経験やアイデア、才能を最大限に活かすことができる組織です。 本コースでは、個々人特有の観点を探り、先天的な違いを理解し、相手を尊重しない言動に意義を唱え、違いを尊重し活用する環境を醸成するための効果的なスキルとツールを提供します。	▶ 多様性の尊重(P) ▶ 適応力(S) ▶ 信頼関係の構築(S)	●		
●	●	ExL	成果を生み出すリーダーのコミュニケーション・スキル Communicating for Leadership Success 今日の複雑な環境の中で成功するためには、今まで以上の行動力と高い志のあるリーダーが求められています。他者のやる気と行動力を引き出すことにより、業務を遂行できる優れた対人関係スキルを備えたリーダーが必要とされています。インタアクション・マネジメント®の基盤となる本コースでは、リーダーが効果的にコミュニケーションを図り、メンバーの自発的な行動を引き出せるようになることを目指します。職場はもとより、職場以外の場面でも日々直面するさまざまな課題に対応するために必要なインタアクション・スキルを学習します。	▶ パートナーシップの構築(P) ▶ コミュニケーション(P) ▶ EQ (P) ▶ 関係構築(P) ▶ 影響力	●	●	●
●		ExL	深刻な業績問題への対応 Addressing Poor Performance 慢性的な業績問題のある社員が一人でもいると、その対応にリーダーの時間が取られ、生産性と他のメンバーのモラルの低下を引き起こします。 本コースでは、慢性的な業績問題に対処するスキルを開発します。改善を要する確固たる事例を示し、文書記録として残す方法や、インタアクション・スキルの効果的な活用法を学びます。また、業績問題の話し合いの後、継続的にフィードバックと支援を提供したり、正式な処分を課す必要性を見極めたりするための手順を習得します。	▶ コーチング(P) ▶ 影響力(P) ▶ コミュニケーション(S)	●	●	
●		ExL	チャンスを活かす 5 分間コーチング Advanced Coaching メンバーのパフォーマンスを高いレベルに保つためには、ビジネスの優先事項とそれを担う人材の能力を迅速に見極め、タイミングよくコーチングを行うことがリーダーには求められます。正式なコーチングを設定し、それに向けて準備する時間がなくても、リーダーはあらゆるチャンスを有効活用してコーチングを行う	▶ コーチングと人材育成(P) ▶ 影響力(P) ▶ やる気の鼓舞(S)	●	●	

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
			スキルを身につけなければなりません。本コースでは、コーチングが難しい状況でも対応できるよう、インタアクション・スキルを活用した4つの高度なコーチング・テクニックを学びます。相手の気づきを促す質問や、感謝することにより相手の心をつかみ、高いレベルのエンゲージメントを引き出す方法を学びます。				
●	●	ExL	採用面接の技術 The A.R.T of Interviewing 面接者は、応募者が組織を選ぶ際の決め手となったり、優秀な人材を採用できるか否かを左右する組織の評判に多大な影響を与えます。しかしながら、このテーマに関する情報の多くは求職者のみを対象にしたもので、面接者の参考となる情報は希少です。 本コースは、面接者の言動が与える影響を検証し、応募者に好ましい体験を提供するための面接者の義務に焦点を当てています。面接者が意味のある行動データを引き出し、効果的な面接を行うスキルを身につけ、面接者の重要な役割に対する気づきを高めます。	▶ 信頼の構築(P) ▶ コミュニケーション(P) ▶ 人材の選抜(S)	●	●	
●		ExL	信頼の構築と維持 Building and Sustaining Trust 信頼はビジネスの成功とどのような関連があるのでしょうか？信頼は社員のエンゲージメント、組織への定着、生産性やイノベーションに直結しています。相手への信頼を明確に示すリーダーは、より高い業績、チームのコミットメントや組織の成功をもたらせます。 本コースでは、リーダーが信頼を構築し、信頼関係を維持することのできる行動、「トラスト・ビルダー」と、信頼を損ねたり、破壊してしまう行動「トラスト・ブレイカー」を紹介します。人々がリスクを負い、問題を特定し解決し、成果を達成するために協力ができるような信頼関係を構築できるように、これらのスキルを適用します。	▶ 信頼の風土醸成(P) ▶ 信頼の獲得(P) ▶ 信頼性(S) ▶ 感情的知性 (EQ) (S) ▶ 人間関係の構築(S)	●	●	
●		ExL	最高のパフォーマンスを引き出すためのコーチング Coaching for Peak Performance 効果的なコーチングは、チームメンバーの業績を上げるうえで非常に重要です。メンバーが新しい業務に取り組んだり、困難な状況に対応する際に、彼らを成功に導き、仕事ぶりを改善、あるいはさらに向上させるためには、リーダーのコーチング能力とフィードバック能力が、その成否を大きく左右します。本コースで	▶ コーチング(P) ▶ コーチングと人材育成(P) ▶ コミュニケーション(S) ▶ 影響力(S)	●	●	●

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
			は、参加者が3つのコーチング・テクニックの重要性を理解し、プロアクティブ・コーチングとリアクティブ・コーチングにおいて、話し合いを効果的に進めることができるよう促します。また、リーダーがより効果的、かつ効率的な対話ができるようになることを目指します。				
●		ExL	目的のある権限委譲 Delegating with Purpose 今日のビジネス環境において、権限委譲はリーダーにとって欠かせないスキルとです。職場でとめどもなく続く要望に応えようとすると、少ない資源、変化するモチベーション、在宅勤務者や全世界にわたる従業員への対応など、さまざまな課題に直面します。 本コースでは、リーダーがこれらの課題に取り組み、メンバーのやる気を促し、個人のスキルを向上させ、チーム全体の能力を高めるためのスキルを習得します。また、権限を委譲する必要がある業務を特定し、適切な人材を選び、能力とやる気を評価する方法の他、意思決定権の範囲、支援レベル、進捗状況の追跡確認と結果の評価方法など、権限委譲に関する話し合いの概要を学びます。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 権限委譲/エンパワメント(P) ➤ 責任の共有(P) ➤ 人材の構築(S) ➤ コーチング(S) ➤ コーチングと人材育成(S) ➤ フォローアップ(S) ➤ 影響力(S) 	●	●	●
●	●	ExL	リーダー自身とメンバーの能力開発 Developing Yourself and Others 組織が確実に成功するうえで、能力開発は人材を引きつけて定着させ、メンバーのエンゲージメントを高め、将来のリーダーを育成するための非常に重要な役割を果たします。このことは、メンバーはもとより、リーダーにとっても不可欠であることは明らかです。 本コースでは、リーダーとメンバーの能力開発計画を進めるための実践的なプロセスを学習します。現在と将来のビジネスニーズに対応するために有益な能力開発を計画できるようになることを目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 人材の構築(P) ➤ 継続的学習(P) ➤ フィードバックの活用(P) ➤ 成長志向(P) ➤ コーチング(S) ➤ 影響力(S) 	●	●	
●	●	ExL	新リーダーとしての挑戦 Your Leadership Journey 本コースでは、新任リーダーの方やこれからリーダーとなる方が、リーダーとしてのキャリアの初期段階で直面する課題に立ち向かうために、必要な知識とスキルを身につけることができます。新任リーダーが直面している変化について考え、それらの課題の対処方法を学びます。 また、新任リーダーとして好スタートを切り、組織に貢献するために、最も重要	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 信頼の風土醸成 (P) ➤ やる気の鼓舞(P) 		●	

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
			な3つのリーダーシップの差別化要因について学びます。				
●		ExL	変革推進リーダーシップ Driving Change 複雑で競争が熾烈な今日の環境では、職場を変革させるための取り組みの70%が失敗しているのも不思議ではありません。職場における変革の取り組みを成功させるためには、組織は、変革に対するメンバーの抵抗をやる気に変え、当事者意識を促すことのできるリーダーを求めています。 本コースでは、チームメンバーに変革を実行するプロセスを加速し、変革を受け入れて活気のある職場環境を醸成するためにリーダーに必要なスキルとリソースを紹介します。	▶ 変革の推進(P) ▶ 適応(S) ▶ 継続的改善(S) ▶ 影響力(S)	●	●	●
●		ExL	フロントライン・リーダーのための戦略実行 Executing Strategy at the Front Line 事業戦略を実現するためには、組織は第一線で働くリーダーがチームの最優先事項を理解し、実行することを期待しています。 本コースでは、フロントライン・リーダーが戦略を実行する上で不可欠な3つの要素「フォーカス」「測定評価」「アカウントビリティ」を学びます。そして、最優先事項に注力し、達成度合いの進捗を管理し、メンバーにアカウントビリティを課す手法を習得します。また、アカウントビリティを明確にし、伴う結果を含めて伝えるといったアカウントビリティのベスト・プラクティスを探索します。戦略実行の要素を使うことにより、多忙な日常の中でもリーダーとメンバーが確実に目標を達成できるようになります。	▶ 成果達成の推進(P) ▶ 計画と組織化(P) ▶ 他者の目標設定/管理(S)	●	●	
●	●	ExL	イノベーションの促進 Fostering Innovation 今日の複雑な環境の中で成功するためには、今まで以上の行動力と高い志のあるリーダーが求められています。また、他者を動かし、積極的に参画させることで業務を遂行できる優れた対人関係スキルを備えたリーダーを必要としています。本コースは、リーダーやメンバーが仕事の仕方について異なる考えをし、自社や顧客に付加価値を与える新たなアイデアを創出するのに役立つ実践的なアプローチとツールや手法を提供します。また、リーダーはチームのイノベーションを促進させるための言動を学びます。	▶ 革新の推進(P) ▶ 革新性(P) ▶ 継続的改善(S) ▶ 変革の推進(S) ▶ やる気の鼓舞(S)	●	●	
●		ExL	チーム・パフォーマンスの最大化 Maximizing Team Performance	▶ 優れたチームの構築(P)	●	●	

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラス ルーム	バーチャル クラス	IM オン ライン
			<p>チームのパフォーマンスは、個々のメンバーのパフォーマンスだけでなく、チーム・ダイナミクスにも大きく影響されます。チームの業績不振の原因を、チーム・パフォーマンス全体からとらずに、個々のメンバーの能力や性格だけに求めようとすると、根本原因を見誤る恐れがあります。</p> <p>本コースでは、「成果」「コミットメント」「コミュニケーション」「プロセス」「信頼」という5つの領域からなる「チームの成功領域」というフレームワークを用いて、チームが最大限のパフォーマンスを 発揮できる基盤をつくりあげる方法を学習します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ チーム・リーダーシップ(P) ➤ 影響力(S) 			
●		ExL	<p>職場における対立の解消 Resolving Workplace Conflict</p> <p>今日のビジネス環境において、組織は、生産性の向上、品質の改善、サイクルタイムの短縮、経費の削減などの課題に直面しています。このような課題には、残念ながら「対立」が常に伴います。対立によって、新しいアイデアや画期的なイノベーションなどのメリットが得られる一方で、対立が深刻化すると、重要な職場関係にひびが入ってしまいます。</p> <p>本コースでは、対立が深刻化する前兆を見極め、損失を最小限に留める方法を学びます。またリーダーは、コーチングと仲裁という対立解消のための2つの解決策を、インタアクション・スキルを活用した実習を通じて習得します</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 対立の解消(P) ➤ コーチング (S) ➤ 影響力(S) 	●	●	
●		ExL	<p>目標設定と達成状況の振り返り Setting Goals and Reviewing Results</p> <p>メンバーが自身の業務プロセスと成果に対して当事者意識を持つと、より良い結果を求めて積極的に行動するようになります。しかし残念なことに、リーダーは、メンバーの業績管理に関する話し合いの際に、メンバーを積極的に参画させて当事者意識をもたせることができていません。</p> <p>本コースでは、リーダーが業績管理の責任を担うという従来の役割を脱却して、リーダーとメンバーが当事者意識を共有することで得られるプラスの効果を確認にします。リーダーはメンバーの当事者意識を促し、業績サイクルを通してコーチングと能力開発に注力できるようになります。そして、メンバーと共に達成状況を追跡し、成果を適正に評価するための、効果的（SMART）な目標設定の方法を学びます。能力開発とコーチングにおいてメンバーと重点的に話し合う領</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 他者の目標設定/管理(P) ➤ 影響力(P) ➤ 優れたチームの構築(S) ➤ チーム・リーダーシップ(P) 	●	●	

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
			域を決める際には、業績計画シートの作成も効果的です。				
●	●	ExL	人を動かす影響戦略 Strategies for Influencing Others 組織において画期的な革新や生産工程の改善などを実現させる際には、他者のコミットメントが不可欠です。コミットメントを得るための最善の方法は、それぞれのステーク・ホルダーに対し、最適な影響戦略を立てることです。 本コースは、リーダーや従業員が懐疑的な相手からも賛同を得られるように効果的にアイデアを提示する方法を提供します。参加者は効果的に相手の関心を引き、心をつかみ、視点を変え、実行するためのコミットメントを得る戦略を学びます。	▶ 影響力(P) ▶ パートナーシップの構築(S)	●	●	
●	●	ExL	バーチャル・チームを率いる Leading Virtually 意思疎通がうまくいかない。不信感が募る。チーム目標やともに働く仲間の姿を見失う。これらはどのようなチームにも起こり得る問題ですが、メンバー同士が離れているチームの場合は事態が悪化することも少なくありません。バーチャル・チームメンバーとのコミュニティを構築することが重要なのはそのためです。 本コースでは、行動を通じて時間と距離のギャップを埋め、バーチャル・チームとしてのコミュニティを構築する方法を学びます。	▶ 成果達成の推進 (P) ▶ 計画と組織化(P) ▶ 他者の目標設定/管理 (S)		●	
●		EX	リーダーのためのインタアクション・スキル Interaction EssentialsSM for Leaders この対話型のオンライン・コースは、多くのIMコースの受講条件となる基礎知識を、1時間以内に学習することが可能です。業務目標の達成に欠かせない多様な対話のための準備、対話の主導、対話への参加を実現するための対人関係スキルをいつ、どのように使用するかを学びます。これらのスキルを活用することで、職場の同僚やチームメンバーとの関係を強化できるだけでなく、家族、友人、コミュニティといった職場外での人間関係の向上にも役立ちます	▶ コミュニケーション(P) ▶ パートナーシップの構築(P) ▶ 影響力(S)			●
●		ExL	質の高い意思決定 Making High-Quality Decisions 厳しいビジネス環境の中で、適切な意思決定を行うためには、単に最良の代替案や選択肢を選ぶだけでは不十分です。潜在的な問題や機会を分析し、それに基づいて適切な判断を下すことが必要です。本コースでは、シミュレーションを用い	意思決定 (P)			●

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラス ルーム	バーチャル クラス	IM オン ライン
			て、質の高いビジネス上の意思決定を行うための重要な要素を扱う論理的な意思決定プロセスを学びます。受講者は、選択肢を作成し、意思決定基準と比較し、最適な行動を選択するスキルと自信を身につけます。				
上司用		EX	部門内リーダーへの能力開発支援 Supporting Leadership Development 本コースでは、リーダーの能力開発のためには、上司の役割と支援の仕方が非常に重要であることを学びます。 能力開発計画を成功させるには、管理職層が部下に主体的参画を促し、支援し、成果につなげるよう働きかけ、また、能力開発を重視する環境づくりを行わなければなりません。上司がいかにサポートできるかで、リーダーの能力開発の成果や部門の業績が大きく変わってきます。ある組織の全社的取り組みを研究しながら、リーダーの上司および組織の管理職層が果たすべき役割、とるべき行動を考えます。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 他者の目標設定/管理(P) ➢ コーチング(S) ➢ 継続的学習(S) ➢ やる気の鼓舞(S) ➢ 人材の育成(S) 	●		
●		EX	適応リーダーシップ Adaptive Leadership リーダーがメンバーのニーズを満たし、組織としてより良い成果をあげるために、インタアクション・スキルをパワーアップするためのコースです。 リーダーは、適応リーダーシップ・プロセス（状況の診断—ゴールを選ぶ—戦略の計画）に従って、自分のアプローチを相手や状況に合わせてどのように調整したらよいかを学びます。このプロセスを実行することで、個々のメンバーからより高いレベルの主体的取り組みを引き出すことができます。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 戦略的仕事関係の構築(P) ➢ やる気の鼓舞(P) ➢ 優れたチームの構築(S) ➢ コーチング(S) ➢ コミュニケーション(S) ➢ 多様性の活用(S) 	●		
●		EX	チームと組織の業績を高める Boosting Business Results 本コースは、IM:EX@などのリーダーシップ・スキル習得コースを複数（3～6コース以上）受講した人を対象とするフォローアップ・コースです。チームの重要な目標を達成するために、誰に、どのようにリーダーシップを発揮するかを計画し、実行するプロセスを学び、実際に計画を作成します。 これまで学んだ知識とスキルの職場実践を促進し、具体的な業績成果へと繋げます。また、計画実行による全員の成果を後にまとめることで、これまでのリーダー研修が業績に及ぼした効果を明確に示すことが可能になります。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ パートナーシップの構築 (P) ➢ イニシアティブ(P) ➢ 意思決定(S) ➢ 成果達成の推進(S) ➢ 計画と組織化(S) ➢ 職務遂行基準(S) 	●		
●		EX	パートナーシップの構築 Building Winning Partnerships	<ul style="list-style-type: none"> ➢ パートナーシップの構築(P) 	●		

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
			パートナーシップとは、一人では成し遂げることのできない目標を達成するために高いレベルの相互依存関係を築くことです。本コースは、リーダーが他部署のリーダーと、あるいは他の組織の人とパートナーシップを構築、維持、強化する方法を学習します。コースで紹介するツール類を活用してパートナー間の信頼を築き、コミュニケーションを効果的に促進させることで、組織の目標を達成しつつ、顧客のニーズを満たす強力なパートナーシップを確立できるようになります。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ コミュニケーション(S) 			
●	●	EX	新リーダーとしてのスタート Getting Started as a New Leader リーダーへの昇進はほとんどの場合、それまでの仕事でどのような成功を収めてきたかで判断されます。そのため、リーダーとして必要な知識やスキルは、仕事で試行錯誤しながら時間をかけて身につけていくことになります。その間は、何を優先すべきか判断したり、メンバーとの信頼関係を築いたりするのに苦労して、強いストレスにさらされるかもしれません。 本コースは、まさにこの問題に対応するものです。何に最も時間と労力を注ぐべきか見極め、メンバーを通じて組織に貢献する成果をあげるための知識とスキルを身につけて、スムーズにリーダーとしてのスタートが切れるようにします。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 信頼の構築(P) ➢ やる気の鼓舞(P) ➢ 計画と組織化(S) 	●		
●		EX	ミーティング・リーダーシップ Making Meeting Works 多くの人がミーティングをうまく行うのは難しいと言います。ミーティングは、適切なメンバーが集まり、目的を明確に理解し、進行予定に沿って進められれば、ビジネス成果を上げるための優れたツールとなります。 本コースは、遠隔ミーティングも含めて、時間と経営資源の節約につながるミーティングの進め方を学習します。ミーティングの計画と準備、議事進行、ミーティング後の進捗フォローアップのやり方を学ぶことで、ミーティングにかかる時間とコストを低減します。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 効果的ない話し合い（会議リーダーシップ）(P) ➢ 優れたチームの構築(S) 	●		
●		EX	モチベーションを高める Motivating Others 職場やチーム、個人の成果は、メンバーのモチベーションが高いか低いかで大きく変わってきます。能力があってもやる気がなければ成果はあがりません。モチベーションを高める要因には、その仕事組織にとって重要なもので集中して取り組めること、良好な人間関係があること、自分で自分の仕事を管理できること	<ul style="list-style-type: none"> ➢ やる気の鼓舞(P) ➢ 信頼の構築(S) ➢ 多様性の活用(S) 	●		

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラスルーム	バーチャルクラス	IM オンライン
			<p>といったものがあります。</p> <p>本コースでリーダーは、3つのモチベーション要因を学び、不足しているモチベーション要因を満たすことで、メンバーの行動へのエネルギーを引き出し、高い成果に結びつける方法を学びます。</p>				
●		EX	<p>迅速意思決定 Rapid Decision Making</p> <p>標準的な意思決定の方法は、多くの関連情報を集め、ベストな決定を行うために時間をかけて綿密な分析を行います。しかし今日のビジネス環境を考えると、十分な情報と時間があることは稀でしょう。本コースでは、限られた情報をもとに、迅速に質の高い意思決定をするための具体的スキルを学習します。また、綿密な分析をして意思決定をすべき状況か、このコースのスキルを使って迅速に意思決定をすべき状況かを判断する方法も学びます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 意思決定(P) ➢ リスク・テイクング(S) 	●		
●		EX	<p>コンセンサスの形成 Reaching Agreement</p> <p>コンセンサスとは、全員が結論を支持し、その遂行に意欲と責任感をもって取り組むという全体合意です。個人の価値観が多様化し、さまざまな情報が大量にやり取りされ、仕事のスピードアップが求められる中で、チーム（集団）のコンセンサスを形成することは、いっそう困難になっています。しかし、コンセンサスを形成せずに意思決定をしても、実行者であるメンバーがその決定を心から支持していなければ、求める成果は得られません。関係者全員を参画させて議論を尽くし、全員が納得し責任をもって実行できる結論に導く必要があります。</p> <p>本コースでは、集団の意思決定においてコンセンサスを形成し、質の高い結論に導くための7つのテクニックを学びます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 意思決定(P) 	●		
●		EX	<p>人材の定着 Retaining Talent</p> <p>職場を去る理由として一番にあがるのは「リーダー」です。有能な人材を定着させるには、まず、普段からメンバーが現状に満足しているか、不満はないかをリーダーが適切に把握すること、そして不満があると判明した場合は、直ちに、双方が協力してその問題解決に当たることが重要です。</p> <p>本コースでは、なぜ人材の定着にはリーダーの役割が重要なのかを理解します。そのうえで、仕事や職場において、メンバーを満足させるものは何か、相手の職務満足度を確認する「クイックチェック」はどのように行えばよいのか、を学び</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 信頼の構築(P) ➢ やる気の鼓舞(P) ➢ 人材の育成(S) ➢ 多様性の活用(S) 	●		

リーダー	一般社員	シリーズ	コース名/コース概要	P: 主要コンピテンシー S: 関連コンピテンシー	クラス ルーム	バーチャル クラス	IM オン ライン
			ます。転職を決断する前に、定着について率直に話し合うことで、相手に自分の職務を価値あるものと感じさせ、満足度を高める方法を見出すことができます。。				