

# ドラッカーの思索から学ぶ 対人マネジメント・コース (LAPM)

Leadership in Action: Drucker's People Management



## このコースの背景

日本人はドラッカーからよく学び、それを経営の中で活かしてきました。しかし、ドラッカーの教えの中で、60年以上にわたって大部分の管理職によって無視され続けた分野があります。それは、「対人マネジメント」です。今まで、ほとんどのマネジメント講師が教えることができなかったドラッカーが提起した「部下のセルフ・マネジメントの実現」に焦点を絞り、オーナーシップを持った、動機づけられた社員を生み出すマネジメントをドラッカーの思索を通じて追及していきます。実際のマネジメントの“機能不全”情報を、組み合わせながらコースは運営されます。カギとなる教えしっかり身に着けると共に、活用できる数多くのスキルが紹介される価値のあるコースです。本物のドラッカーと本物の対人マネジメントに出会うことができます。



## ピーター・ドラッカー (Peter Ferdinand Drucker)

オーストリア、ウィーン生まれの思想家。社会生態学の企業組織における研究からマネジメント分野の探求が始まった。現代経営学の父、マネジメントの発明者と呼ばれることもある。マネジメントに関わるほとんどの基本概念が彼によって発案された。対人マネジメントについては、革命的なアプローチが彼によって提示された。

## このコースの目的

現在活躍中のマネジメント（管理職）の方々が、ピーター・ドラッカーの「対人マネジメント」に関する考察、および、管理職の“機能不全”に関する調査から得られた情報を活用し、基本機能や特性を高め、リーダーシップとマネジメント力を向上させ、組織への貢献力を拡大させる契機とする。

## このコースの対象者

- マネジメントカ/リーダーシップスキルをさらに高め、組織により大きな貢献を果たすことが期待される管理職（課長レベルから部長レベルの管理職の方々）
- 部下育成分野で成長を期待されている方
- 部下の管理職の指導に役立てたい上級レベルの経営層管理職、経営者

## このコースの特色

このコースはドラッカーの思索を基に、マネジメントを再学習する機会を提供します。扱われるトピックスはいずれもドラッカーが重視したものであり、全てのトピックスでドラッカーの言葉が引用されています。テキストに紹介されているドラッカーの言葉の引用数は80を超えます。具体的な機能化への道が示され、ディスカッションを通じて自己の向上について考えていく機会が与えられます。

- ドラッカーの対人マネジメント・コース
- マネジメントの『機能不全』に関する調査結果を内容に反映させている
- ドラッカーの思索と共に、マネジメントの機能を見直し、機能不全の防止につなげることができる
- 重要点はすべて概念モデルで整理され、概念モデルを見るだけで内容を思い出すことができる
- マネジメントの重要項目を短時間で総覧できる
- 高いレベルの内容を分かり易くラーニングできるコンテンツとリラックスできるクラス

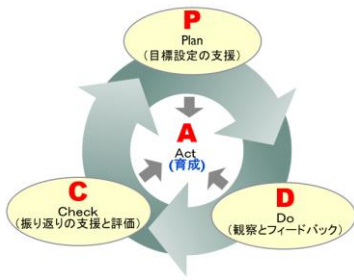
## 提供できる価値

- 受講者のマネジメントカ/リーダーシップの向上
- 部下の活性化
- 部署/部門経営の改善
- 組織の生産性へのインパクト
- 社員満足度へのインパクト

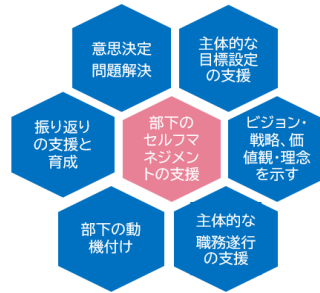


しばしば起こるマネジメントの機能不全については、テキストの中で機能不全マークをつけて、警告しています。50以上の機能不全情報が紹介されています。

## ドラッカーが考えていた マネジメント・プロセス



## ドラッカーが重視していたテーマ



## ドラッカーが重視していた 管理職の特性



## セミナー構成

ドラッカーの思索と共に対人マネジメント学習する。  
(1日コース)

- **ドラッカー入門**
  - ドラッカーが生きていた時代
  - 背景にあったキルケゴール哲学
  - ドラッカーの使命
- **部下のセルフ・マネジメントの支援**
  - パラダイムとパラダイム・シフト
  - 対人マネジメントのパラダイム・シフト
  - ドラッカーのマネジメントの哲学
- **部下の目標設定の支援**
  - ビジョンと戦略を示す／ドラッカーの戦略論
  - 価値観・企業理念の浸透
  - 部下の目標設定への関わり方
  - 事前ミーティングと目標設定ミーティング
  - リモートワーク下での目標設定
- **部下の職務遂行の支援**
  - 観察とフィードバック
  - コミュニケーションのあり方とコーチング
  - ドラッカー式コミュニケーション
  - 部下の動機付け
  - リモートワーク下での対応
- **職務遂行の振り返りと評価の支援**
  - フィードバック分析の支援
  - ドラッカー式評価面接
- **部下の育成**
  - ドラッカーが語っていた状況対応型対応
  - Y世代の登場
  - 強みに焦点を当てる
- **管理職にもとめられること**
  - インテグリティ
  - 砕かれたエゴイズム
  - 責任を取る態度

## 受講者からの声

- ドラッカーを通じて効率的に学習できたと思う。
- 機能不全として指摘されている情報に、自分の抱えている問題が複数含まれており、勉強になった。
- 機能不全に焦点を当てるのは新鮮で効果的なアプローチだと思う。もう少し時間があつたらよかった。
- 数多くのドラッカーの言葉を紹介され、とても意味がある学習ができたと思う。
- 学習する機会がなかった対人マネジメントの部分を効果的に学習できたと思う。
- マネジメントは専門性を中心に進める傾向があつたので、目から鱗でした。
- なぜ、私のコーチングが機能していないのかがはっきり分かった。機能不全情報は役に立ったと思う。
- 印象に残ることが多かつた。いただいたカードで常時復習するつもりです。
- なぜうまくマネジメントができていなかったかいろいろな面から理解できた。
- 目標設定については、大切なことを知らずに今まで仕事をしていた。部下のためにも努力したい。
- キルケゴールとの接点について、印象に残った。
- キルケゴールと共に自己統制は理解されるべきであつた。はじめてじっくり来た。



このコースの担当講師によって執筆された書籍です。アマゾンを通じて購入できます。

## コア・コンセプト・ラボラトリー・ジャパン LLC

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-27-3, 8F

[info@ccljapan.com](mailto:info@ccljapan.com) <http://www.ccljapan.com>

パートナー会社以外のトレーニング会社、コンサルティング会社、および、その関連会社からのご出席はお断りしております。