

これからの経営幹部のあるべき姿がわかる eラーニングライブラリ® 新コース
『上級管理者コース』 10月25日開講
経営革新を推進する「部長力」を高める

株式会社日本能率協会マネジメントセンター(代表取締役社長：長谷川隆、中央区、以下JMAM[ジェイマム])は、オンラインで学べる法人企業向け教育ツール「eラーニングライブラリ」^{※1}の新コースとして、10月25日から『上級管理者コース』を開講します。

予測が困難なVUCA (Volatility：変動、Uncertainty：不確実、Complexity：複雑、Ambiguity：曖昧)の時代において、部長には、仕事ができる優秀さだけでなく、経営・事業への参画と、的確な意思決定が求められるようになっていきます。

その一方で、職場では、懸案事項を先送りして責任を逃れようとする「決めない部長」、先進他社の動向に追随したがる「モノマネ部長」、上司に案件の判断を預けて受け身で決裁する「乗っかり部長」などが、部門経営を阻害しているケースも少なくありません。

このような背景のもと、JMAMでは、本来の部長としての役割を再認識するための『上級管理者コース』(以下、本コース)を開講します。本コースでは、部長に不可欠な4つの姿勢、「全体最適」、「長期指向」「重点集中」「対案選択」について職場シーンを通して学び、「経営的視点からの戦略立案」や「長期的視点での事業革新」、「部下課長および部門風土の改革」といった、経営革新を推進する部長へのレベルアップをめざします。

なお本コースは、11月中旬より、スマホやタブレットでも学習いただけます。

JMAMが提供するeラーニングライブラリは、オンラインで1年間、いつでも、何度でも、手軽に学ぶことができる、法人向け教育ツールです。個人個人の学習履歴を簡単に把握できるほか、費用についてもマネジメント系教育テーマ全128コースを一人あたり7,560円(税込み)^{※2}というリーズナブルな価格で受講できます。パソコン、スマホ、タブレット端末などのインターネットを通じて手軽に取り組むことができ、現在、2,200社超、のべ125万人を超える企業・団体に導入されています。

このほかにも管理職への人事・労務管理教育や全社一斉のコンプライアンス教育、内定者・新入社員教育、英語・中国語などのグローバル教育など、幅広く活用されています。

JMAMでは、今後も企業の人材育成を支援するべく様々なサービスを展開していく予定です。

日本能率協会マネジメントセンター (JMAM) について：JMAMは、日本能率協会(JMA)グループの中核企業として1991年に設立されました。通信教育・研修・アセスメント・eラーニングを柱とした人材育成支援事業、能率手帳の新生ブランド『NOLTY』や『PAGEM』を代表とする手帳事業、ビジネス書籍の発行を中心とした出版事業を通じて、「成長したいと願うすべての人」を支援し続けていきます。www.jmam.co.jp

^{※1}：JMAMが提供する「eラーニングライブラリ®」は、「むずかしい」を「わかりやすく」、「手軽に学べて、満足できる」ことを特長とし、インターネットで、1年間、いつでも、何度でも受講できます。内定者・新人から管理職までの階層別教育、コンプライアンスやビジネススキル、語学といった目的別教育、技術・技能教育など幅広いラインアップとなっています。また、eラーニングライブラリの大きなメリットとして、契約期間中は追加料金無しで、新コースが続々追加されていくことです。教材改訂も随時実施しており、スマホ・タブレット対応等、継続的にeラーニングライブラリの充実を図っています。2017年10月現在、全184コースのラインアップを、2,200社超、のべ125万人以上が利用しています。
http://www.jmam.co.jp/hrm/elearning_lib/index.html

^{※2}：マネジメント系ライブラリ (2017年10月現在128コース) 10名さま、7万5600円(税込み)にてご利用いただいた場合の金額となります。ご契約内容に応じて、費用は変動いたします。

eラーニングライブラリ® は、株式会社日本能率協会マネジメントセンター (JMAM) の登録商標です。

【報道関係者お問い合わせ先】

(株)日本能率協会マネジメントセンター 広報担当

TEL：03-6362-4361 (直通) / E-mail：PR@jmam.co.jp

【サービスに関するお問い合わせ先】

(株)日本能率協会マネジメントセンター パーソナル・ラーニング事業本部 TEL: 03-6362-4345

『上級管理者コース』の概要

1. ねらい

これからの経営幹部のあるべき姿を再確認し、経営革新を推進する「部長力」を高めます。
経営幹部に求められる役割を理解し、「改革者」としての取り組み姿勢を身につけ、部長の役割を果たすうえで必要な能力について学び、これから何を成すべきか考えます。

2. 特長

- 日常マネジメントにおいて起こりがちなシーンをもとに学習し、“実感”や“気づき”を促します。
- 「振り返りチェック」で現在の自分を見直しながら学習を進めます。

3. 学習時間 : 想定学習時間 3時間 / 最短実行時間 38分

4. 対象 : 部長層およびその候補者、幹部専門職

5. カリキュラム

プロローグ 部長とは

1. 部長に不可欠な4つの姿勢

- 1-1 部長の心得
- 1-2 4つの姿勢①「全体最適」
- 1-3 4つの姿勢②「長期指向」
- 1-4 4つの姿勢③「重点集中」
- 1-5 4つの姿勢④「対案選択」

2. 「業務」を激変させる

- 2-1 新たな発想と方法で部門業務を改革する
- 2-2 長期戦略を立案推進する
- 2-3 事業を革新し体質を変える

3. 「人」を激変させる

- 3-1 課長を業績に直結した存在にする
- 3-2 新たな組織風土を作り出す

※テスト問題 1回 (客観式 10問、ランダム出題)

学習画面例 (PC版) :

図 1-4 4つの姿勢③「重点集中」

「重点集中」は、決定的な要因を見極め、そこに全精力を集中して、一点突破しようとする姿勢です。

字幕 (非表示) 音量 再生 進む スライドバー 学習時間 02分58秒

図 1-2 4つの姿勢①「全体最適」

「部分最適」の誘惑に屈することなく、行動で示してください。

字幕 (非表示) 音量 再生 進む スライドバー 学習時間 02分59秒

図 1-5 4つの姿勢④「対案選択」

人事部長は、「由宇課長の言う人事部の課題って、具体的にどんなこと? それを解決するには、システム導入という手段の他に方法はないのかな?」と、言葉を返した。

字幕 (非表示) 音量 再生 進む スライドバー 学習時間 02分19秒

図 2-2 新たな発想と方法で部門業務を改革する②

振り返りチェック

質問 あなたはこれまでに、自分のポストを去っても、その効果が断々と残って機能するような体質上の改革を行いましたか?

回答	選択した方の割合
改革の実績があり、その内容と成果を明快に説明できる。	32%
多少残っているものはあるはずだが、明快に説明できるほどではない。	52%
中途半端というのは、いつでも良くありません。今度こそ、「確かにやった」と言えるだけの断り改革に取り組みましょう。	
残念ながら、ない。	16%

字幕 (非表示) 音量 再生 一時停止 進む スライドバー 学習時間 01分49秒