

3. 管理・監督者教育

品番	題名	時間(分)	内容	発行所
3-01	やる気100倍、仕事の与え方 No.1	30	あなたは部下に十分な仕事を与えていますか。 部下に十分な仕事を与えられていると感じていますか。	社員教育研究所
3-02	やる気100倍、仕事の与え方 No.2	30	仕事を与えるとき必ず伝えること5つ。 部下にやる気を起こさせる仕事の与え方は、正しく仕事を与えることができますか。	〃
3-03	やる気100倍、仕事の与え方 No.3	30	あなたの部門の仕事は多いですか、少ないですか。	〃
3-04	こうして高める新人のやる気 No.1	25	新人を指導するにあたっての心構えと、その方法をミニドラマなどにより詳しく解説します。	PHP
3-05	新人の力を引き出すOJT No.2	25	新入社員を一人前像として①常識人②組織人③仕事人④産業人⑤社会人の5つの側面に分け、それぞれの指導するポイント・育成していく際の注意点・方法をわかりやすく紹介します。	〃

管理・監督者教育

品番	題名	時間(分)	内容	発行所
3-06	ワンポイントOJT 1 部下の創意工夫を引き出す	30	部下が何も問題意識を感じなくな らないよう創意工夫をさせ、意識喚起 させる。 部下に自信をつけさせ、主役意識を 持って仕事をしてもらう。 部下の苦境・失敗をバネに、さらに 成長してもらう。	PHP
3-07	ワンポイントOJT 2 部下に自信をもたせる	30		"
3-08	ワンポイントOJT 3 苦境にある部下を励ます	30		"
3-09	OJTの考え方・すすめ方 1 業務遂行能力を向上させるOJT	30	取り上げられている事例は、営業・ 事務・製造等全ての現場の管理者から の声をもとにつくられたものです。 OJTを通して、管理者の役割とは何か についてさらに理解を深めることので きる内容。	"
3-10	OJTの考え方・すすめ方 2 部下の態度を変えるOJT	30		"
3-11	OJTの考え方・すすめ方 3 組織を活性化させるOJT	30		"
3-12	女性社員の育て方・伸ばし方 1 女性のやる気を高めるポイント	30	今までと同じ発想・努力では女性社 員の心をつかみ、能力を育てることは できません。 女性社員のもてる能力を充分発揮さ せるにはどうすればよいか。指導、育 成のポイントを豊富な事例をもとに分 かりやすく解説。	"
3-13	女性社員の育て方・伸ばし方 2 女性の能力を引き出すポイント	30		"
3-14	女性社員の育て方・伸ばし方 3 魅力あるリーダーの条件	30		"
3-15	第一線監督者の基本心得 1 組織を動かす	25	現場の仕事がうまくいくもいかない も第一線監督者の力量ひとつです！ “仕事の実力者”“部下の良き指導・育 成者”“職場活性化の推進者”となるた めに第一線監督者に贈る基本心得集！	"
3-16	第一線監督者の基本心得 2 可能性を伸ばす	25		"
3-17	第一線監督者の基本心得 3 職場は鏡と知る	25		"
3-18	製造部門のOJT 1 OJTの基本と実践	25	製造部門における身近な問題事例を 取り上げ、それに対する指導ポイント をケースごとに具体的に明示していま す。 部下育成の基本“OJT”の正しい考え 方とすすめ方をケース・スタディーで 分かりやすく解説。	"
3-19	製造部門のOJT 2 部下の意識改革を図る	25		"
3-20	製造部門のOJT 3 部下の意欲を引き出す	25		"
3-21	ワンポイントOJT 1 職場の人間関係をよくする	25	リーダーとしての“叱り方”と自ら を伸ばしていく“叱られ方”の双方に 焦点をあて、その考え方と方法をドラ マと解説で明快に示しています。	"
3-22	製造部門のOJT 4 叱り方～人を伸ばしやる気を促す～	25		"
3-23	叱り方・叱られ方の研究 1 叱られ方～真意をつかみ期待に応える～	25		"
3-24	叱り方・叱られ方の研究 2 権限移譲でやる気を高める	23	任すときのことばと態度を具体的に 示しているため、職場でOJTがすぐに実 行できます。任せ方の基本的な方法や 部下のタイプ別任せ方など、管理・監 督者が本音で知りたい情報を満載。	"
3-25	“任して任さず”が部下を伸ばす任すポイント 1 報告・連絡・相談で部下を育てる	23		"

管理・監督者教育

品番	題 名	時間 (分)	内 容	発行所
3-26	女性社員の能力を生かす	23	お気づきですか、女性社員の胸のうち。	女性職業財団
3-27	OJT－その効果的な進め方	25	社会人として必要不可欠な日常での執務の基本を、十ヶ条にわたって解説。	中央能開協会
3-28	管理者の問題解決 1 管理者と問題解決	25	管理者は問題を発見し、解決していきます。つまり問題の発見の課程そのものが管理者の仕事です。 問題の性質によって解決の方法には原因分析型のアプローチと試行・創造型アプローチの2つがあります。 管理者の働きかけ次第で組織は活性化もすれば死に体にもなります。	リクルート映像
3-29	管理者の問題解決 2 問題解決の手順	20		"
3-30	管理者の問題解決 3 組織としての問題解決	20		"
3-31	米百俵	98	時代を超越して小林虎三郎が教える人間基本のリストラ。	アスバ(株)
3-32	部下を成功させるマネジメント講座 1 部下を成功させるマネジメントとは	30		アチーブ
3-33	部下を成功させるマネジメント講座 2 心の働きを知る	30		"
3-34	部下を成功させるマネジメント講座 3 4つの心理的欲求とマネジメント	30		"
3-35	部下を成功させるマネジメント講座 4 やる気・行動のメカニズム	30		"
3-36	部下を成功させるマネジメント講座 5 部下を成功させる秘訣 1	30		"
3-37	部下を成功させるマネジメント講座 6 部下を成功させる秘訣 2	30		"
3-38	部下を成功させるマネジメント講座 7 行動管理の方法	30		"
3-39	部下を成功させるマネジメント講座 8 まとめ	30		"
3-40	成功するOff・JT 1	30	職場を離れて行うOff・JTには様々な長所がありますが、基本を理解し、ポイントを押さえて実施しないと、効果は期待できません。 誰を対象に、どの様な方法で進めれば効果が上げられるのか。実務に役立ち、人材を育てるとはOff・JTのポイントを解説します。	シュビキ
3-41	成功するOff・JT 2	30	Off・JTで最大の効果を上げるためには、全社的なニーズを把握し、戦略的に進めることが重要です。 どのようにして戦略を立て、実際のOff・JT計画に落とし込むか、そして受講側のやる気をどのように引き出すかを解説します。	"
3-42	成功するOff・JT 3	30	Off・JTには、一般的な講義形式の研修のほかにも、討議やケース・スタディ、ゲームを取り入れたものなど、様々な技法があります。 研修技法の取り入れ方から、実際のカリキュラム作り、そして実施に当たってのポイントまでを解説します。	"

管理・監督者教育

品番	題名	時間(分)	内容	発行所
3-43	成功するOJT 1 指導の必須知識	30	日常業務を通じて職務遂行能力を向上させるOJT。その取り組み方によって、企業の競争力には大きな差ができます。 誰を対象に、どこで、どのような方法でOJTを進めればよいか。即戦力化を図りつつ、成長する人材を育てるために心得ておくべきポイントを解説します。	シュビキ
3-44	成功するOJT 2 しくみ作りと計画	30	OJTで効果を上げるには、全社的な推進体制と指導をサポートするための様々なしくみ作りが必要です。 全社的なしくみ作りのポイントから、OJTを実践に移すための指導計画の作り方、対象者への割当上の注意点までを解説します。	"
3-45	成功するOJT 3 実行と評価	30	OJTで指導を進めるには、教え方、褒め方、叱り方、仕事の任せ方など、人を育てるノウハウを蓄積し、技量を磨く必要があります。 OJTを受ける側のやる気を引き出し、本人と会社それぞれにとって最大の効果を上げるにはどうすればよいか、そのポイントを解説します。	"
3-46	目標達成のための部下指導・援助実践講座 目標達成をめざす部下指導・援助の原則 第1巻	25	この巻では、部下の指導・援助に不可欠な管理者が身につけるべき3つの原則を習得します。	社会経済 生産性本部
3-47	目標達成のための部下指導・援助実践講座 目標達成のための指導・援助の技法とプロセス 第2巻	30	部下への指導・援助は、OJTや面接を通じて行います。第2巻では、目標達成に向け、業務遂行のプロセスを踏まえ、部下のやる気を左右する「心理」への援助の具体的方法を研修します。	"
3-48	目標達成のための部下指導・援助実践講座 目標達成への自己点検と心構え 第3巻	27	管理者にとってもう一つ大切なことは、人間性です。そのために、ここでは「自分を知ること」と「絶対にしてはならないこと」を学びます。	"
3-49	支援的管理実践シリーズ 相互理解のマネジメント 第1巻	28	「組織目標を理解していない。何故だ」管理者の考え方・指示を理解させるためには、まず部下を理解することです。重要なことは、部下が「理解されている」と感じているかどうかです。本ビデオでは「傾聴」の技法について、事例を多く紹介しながら詳しく解説していきます。	"
3-50	支援的管理実践シリーズ 動機付けのマネジメント 第2巻	18	「定着しない。当たり前のことができない。何故だ」部下は「認められた行動、役に立った行動」は繰り返して行います。重要なポイントは、部下が「認められている」と感じているかどうかなのです。本ビデオでは「強化法」の技法について、事例を中心に詳しく解説していきます。	"
3-51	支援的管理実践シリーズ 対決のマネジメント 第3巻	22	「上司の命令は絶対だ！私の言う通りにしろ！」「家伝の宝刀」は、何度も抜けばすぐに錆びます。重要なポイントは「自分で気付いた改善点は容易に改善される」です。本ビデオでは「指示法・対決法」の技術について事例を中心に解説していきます。	"
3-52	改善道場 着眼！仕事のあるところ改善あり 第1巻	15	さまざまな職場で実行された改善事例をもとに、改善活動の「定石とコツ」を詳しく紹介しています。	PHP
3-53	改善道場 着想！思いこみこそ改善の壁 第2巻	15		"
3-54	改善道場 着手！実行こそが改善のすべて 第3巻	15		"

管理・監督者教育

品番	題 名	時間 (分)	内 容	発行所
3-55	働く女性のキャリア&ライフ 第1巻 両立生活は工夫の連続～結婚・育児とキャリア～	20		PHP
3-56	働く女性のキャリア&ライフ 第2巻 自分を伸ばせる人が頼られる ～続けるための力のつけ方～	20		"
3-57	働く女性のキャリア&ライフ 第3巻 女性が活きる職場は個も活きる ～みんなで考えるこれからの働き方～	20		"
3-58	部下を伸ばすコーチング 第1巻 信じて、認めて、任せてみる			"
3-59	部下を伸ばすコーチング 第2巻 部下の問題解決を援助する			"
3-60	部下を伸ばすコーチング 第3巻 自ら伸びる部下に育てる			"
3-61	目標管理のためのコーチング 第1巻 達成意欲を高める目標設定			"
3-62	目標管理のためのコーチング 第2巻 目標達成のための中間フォロー			"
3-63	目標管理のためのコーチング 第3巻 評定面談とビジョン・コーチング			"
3-64	企業を救うヘルプライン 第1巻 企業倫理ヘルプライン制度の構築			日本経済新聞社
3-65	企業を救うヘルプライン 第2巻 窓口で告発が！緊急時の対応策			"
3-66	食品衛生の基礎のキソ 事故事例からの教訓			PHP
3-67	食品衛生の基礎のキソ 清潔第一の食品づくり			"