



コースプログラム

起業家経営

起業家経営

最良の結果は人です

あなたをサポートしてくれる直接の同僚の有無にかかわらず、責任ある役割を担ってください。企業家経営とは、長期的なことを考えて人々の幸福を維持することにあります。彼らが何をしているのか、どのようにしているのか、どのように組織しているのかを知ってください。同僚への「奉仕」として定義できる役割。タスクや委任を割り当て、人々がその結果の主人公になるよう刺激し、権威あるガイドとなり、時間をかけて関係を維持し、測定し、観察して人々に積極的なフィードバックを与える、マネージャーの役割を補完するものです。



経営 起業家精神

簡単な説明

このコースでは、経営者の役割のいくつかの重要な側面に焦点を当てて、起業家経営の側面を取り上げます。主な責任、結果を明確に定義することの重要性、関与するリソースと人材、権限委譲とチームワークのダイナミクス、そして最後に、パフォーマンスを向上させるツールとしての専門的な関係の管理を分析します。

これは、マネージャーの役割のモデルを提示し、責任、人材管理、効果的な権限委譲、パフォーマンス測定、強固な専門的関係の構築のバランスの必要性を強調しています。このビジョンは、透明性とあらゆるレベルでの責任の引き受けに重点を置き、マネージャー個人とチームの両方の成長に向けられています。

要点

説明責任と結果

かどうかに関係なく、成果を達成する責任を受け入れなければなりません。マネージャーの役割は、直接実行することから他の人に実行させることへと移行することです。将来について考えながら成果を達成することが不可欠です。人材、時間、予算：これらはマネージャーが管理しなければならない基本的な要素です。

人材管理

管理の変動性：人材管理は極めて変動の大きい活動です。協力者の役割の分析：同僚が何をしているか、その役割の結果は何か、その活動が会社の目標にどのように貢献しているかを理解することは不可欠です。利用可能な時間の重要性：協力者の役割において、活動にどのくらいの時間を費やすべきかを評価することは不可欠です。役割で利用可能な時間の中で、協力者がどのくらいの時間を費やすか、または費やすべきかを、おおよそでもいいので決定します。



経営 起業家精神

マネージャースキル

特定のスキルから責任スキルへ： マネージャーは、特定のスキルを失うことなく、責任スキルを徐々に高める必要があります。「Primus Inter Pares」の罫を避けてください。すべてを1人でこなす役割にとらわれないでください。経験と姿勢： 責任を取る能力は、生来の適性と経験の組み合わせによって与えられます。脆弱性を受け入れる： 自分の弱点を認識し、他の分野での卓越性に焦点を当てます。すべてを改善できるとは考えていません。場合によっては可能ですが、他の場合には構造的に少し脆弱です。パフォーマンスの低いアクションを受け入れることで、自分に正直になり、能力を最大限に発揮して管理できます。主要なスキル： 優れたマネージャーには、コミュニケーション、傾聴、観察、ビジョン、組織、監視の能力があります。

委任プロセス

タスクの割り当て： タスクの割り当てでは、スキル、経験、制約、期限を考慮する必要があります。結果に対する最終責任は常にマネージャーにあります。透明性のあるコミュニケーション： 失敗した場合は、グループとして責任を負うことが重要です。協力者の関与： マネージャーは、協力者にタスクをどのように実行する予定かを尋ね、提案されたアクションがルールと制約を尊重していることを確認する必要があります。最も重要な質問をします。「どのように実行する予定ですか?」心理的説明責任： 従業員が自由にアクションを選択できる場合、心理的に責任を感じるようになります。

チームダイナミクス

結果に特化したチーム： 企業は、イノベーションや主要顧客など、特定の結果に特化したチームを作成します。結果、スキル、時間の明確化： チームリーダーは、期待される結果、スキル、経験、必要な時間を明確にする必要があります。可用性会議： 部門マネージャーと人々の可用性について話し合う必要があります。臨時チーム： 結果を達成する必要がある場合にチームが作成されます。結果が達成されると、チームが存在する理由はなくなります。



経営 起業家精神

測定とフィードバック

結果を明確に定義する： パフォーマンスを測定するには、上流で期待される結果を定義しておくことが不可欠です。明確で共有された測定： 測定は明確で、協力者と共有され、日々の作業の指針となる必要があります。観察と分析： 観察作業の実施、サンプル活動の分析、反復的な状況の確認、実際の例とパフォーマンスのタイミングの収集を意味します。定期的なフィードバック： 期待を超えた点、適切な点、改善すべき点が含まれます。

マネージャーの役割

マネージャーを理解するには、マネージャーが何を期待しているかを自問することが重要です。これは常に問われる質問ではありませんが、責任ある役割を担っている場合は問うべき質問だと私たちは考えています。機能と部門の結果： 機能や部門であっても、結果は、何が生み出され、誰がそれを使用し、何に使用されるかによって決まります。結果の定義： マネージャーには、定量的で価値のある結果と必要な品質を定義する役割があります。役割間の関係： マネージャーとマネージャーの関係は基本的なもので、市場の視野はマイクロとマクロのビジョンに分かれています。2 つのポジションは補完的な特性を持っています。

プロフェッショナルな関係

必要以上の関係： 専門的な関係は、役割に厳密に必要な関係を超えています。刺激と提案： 専門的な関係は、刺激と提案をもたらすことができます。専門的対個人的な関係： 一部の個人的な関係は専門的なものになり、パフォーマンスに役立つ新しい関係が追加されます。ただし、専門的な関係について話す場合、残るのは一部だけで、他の関係が追加されます。これらは、マネージャーとしての仕事で優れたパフォーマンスを発揮するのに役立つ関係です。行動範囲の強化： 強力な関係は、専門的な連絡先ネットワークを通じて行動範囲を強化します。マネージャーやチームリーダーとのネットワーキング： 他のマネージャーやチームリーダーを専門的なネットワークに含めると、会社の作業環境で何が起きているかを常に認識できます。



経営的起業家精神

	中間の役割	マネージャー
1	<ul style="list-style-type: none"> 責任を持つこと: 人、結果 勝利の組み合わせ 一致団結した取り組み 将来に向けたビジョン 現在において行動し、 明日の幸福について考える 	
2	<ul style="list-style-type: none"> 同僚がやっていること 役割の結果 やるべき活動 部活動 	
3	<p>あなたはその役割のために生まれてきたわけではありません</p> <ul style="list-style-type: none"> 適性とスキル 優秀さと脆弱さ スキルの決定 	
4	<ul style="list-style-type: none"> タスクの割り当て 参加型代表団 	
5	<ul style="list-style-type: none"> チームワーク チームリーダーになる 	
6	<ul style="list-style-type: none"> 人々にフィードバックを与える 測定結果 フィードバック会議 	
7	<ul style="list-style-type: none"> 弊社マネージャーとの関係 積極的なコラボレーション サポートの動機付け 正しい情報 	
8		<ul style="list-style-type: none"> マネージャーの連絡網 パーソナルネットワーク プロフェッショナルネットワーク: ダイナミクスと日々の仕事
	中間の役割	マネージャー

