

目次

はじめに ー現場を愛するー 3

第1章 個の可能性を最大限に生かす基本心得

ー信頼への扉ー

徳永ミユキ

13

(1) キヤリアの魅力

ーよき指導者・支援者になるということ(期待と役割)ー

ー

14

(2) 個の尊重が強い個人と強い組織をつくる

ー

16

(3) LCW 3つのサイクルを意識する ーLOVE+CAN+WORTHー

ー

21

(4) メンタリングの重要性

ー

23

第2章

よりよい組織をつくるための人材マネジメント

田中光一郎

45

(5) リバース・メンタリングの重要性

↳ 心理的安全性高い環境づくりを意識する↳

(6) コミュニケーション基体力 ↳ 自己理解・他者理解↳

(7) ビジネス・コミュニケーション ↳ ストレッチを効かせる↳

(8) 印象マネジメント

(9) 「報・連・相」の「報告」の聴き方が決め手

(10) ピグマリオン効果

(3) 組織と従業員の関係性

(2) 組織マネジメント

(1) 人材マネジメント

61

55

46

第3章 部下の「主体性」を高めるマネジメント

谷上美優

- (1) 部下の主体性を促す必要性
↳なぜ、今の時代に部下の主体性が重要なのか？
64
- (2) 主体性を高めるには？ ↳内発的動機付けの必要性
68
- (3) 有能感の育み方
72
- (4) 困難な課題にぶつかっても乗り越えられる勇気付けの声かけ
77
- (5) 自律性の育み方（自己決定性を持たせる）
82
- (6) 自律性を促すためのエンパワメント
83
- (7) エンパワメントの成功のポイント
86
- (8) エンパワメントのメリット
91
- コラム 相手に寄り添うとは？
92

第4章 持続可能な「学習する組織」の重要性

宇高風美

95

(1) 外部環境の変化を捉える

(2) P D C A サイクルから O D A ループへ

コラム 幸せと楽しさのバランスを取る

128 102 99

第5章 自己成長の喜びと組織貢献力

～ Win-Win-Win の関係 ～

徳永ミユキ

129

(1) 自己成長の喜びを体験する

(2) 自己可視化、時間の意識

(3) WE の力 ～ 7 つの要素 ～

(4) 目標達成のための 3 つの質問モデル

(5) クレーム対応スキルを磨かせる (問題・課題解決力)

142 140 135 133 130

(6) 効果的な褒め方、叱り方をマスターする

(7) 感謝は喜びの日々をもたらす

● エール・Love Letter

おわりに ～ Love Letter ～ 150

参考文献 151

執筆者プロフィール 154