

DVDのご案内

1. 本DVDの構成

本DVDは、

第1部 チャレンジ面接のケーススタディ

第2部 チャレンジ面接の講義

の2部構成となっています。(時間：29分)



チャレンジ面接はまず目標面接があり、それはミーティングと個別面談の2つから成り立っています。

ミーティング



ミーティングにおいては、まず経営計画・経営方針を明らかにした上で、それに沿った部門目標・部門方針を確認し、情報の共有化をします。

それから、その部門目標を達成するために各自が分担する基本的任務＝職責が明らかにされます。

さらにミーティングは、自分以外の他のメンバーの職責についても了解する場となります。

自らに与えられた職責を確実に理解し、自分のものにするために、お互いに意見交換を行い、合わせて協力関係を確認し合うことが大切です。

本編視聴の際は、職責を理解し、互いの協力関係を確認するために部下同士で話し合う場面があることにも注目してご覧ください。

個別面談の場合



ミーティング終了後、部下は、ミーティングの場で自分に与えられた職責を果たすための具体的行動計画を考えることになります。

部下がその具体的行動計画を上司に自己申告し、その内容について上司と共に検討を重ねていく場が個別面談です。

本編における上司（大分看護師長）と部下（宮崎看護主任）のやりとりの場面では、部下が話しやすい雰囲気作り、部下本人の「気づき」を導き出すこと、部下を納得させ、合意を形成することに全力を注ぐ上司の言動に是非ご注目ください。

2 . 本DVDの活用方法

面接制度導入時に…

- ・ チャレンジ面接とは何か？
- ・ チャレンジ面接の仕組みは？
- ・ チャレンジ面接の意義、メリットは？
- ・ 実際にどのように始めたらよいか？
- ・ 組織と個の調和を図るには？

実際の面接の場面を見ていただくことにより、面接の意義・仕組みを理解することができます。

役割の仕組みの理解…

マネジメント(P - D - C - A)の本質は、サイクルを回すことではなく、目標の必達です。

- ・ 役割とは何か？という疑問から
- ・ 役割を明確化するためにはどうすればよいか？
- ・ 役割の本質を知りたい

ということまで理解を深めることができます。

面接を実施する前に…

- ・ 経営理念・目標の浸透
- ・ 部門ミーティングの進め方
- ・ 一対一の個別面談の進め方
- ・ 面接のための事前準備

など、各期の面接を実施することに見ていただくことにより、面接する側の心構えやチャレンジ面接

を行うことの本来の目的等を再確認することができ、効果的な面接を実施することができます。

面接を受ける側の心構えとして…

- ・ チャレンジシートの記入の仕方
- ・ 面接を受ける際、部下は何を考えなければならないのか？

単なる受け身の面接ではないことやチャレンジすることの意味を理解することができます。
仕事は上から与えられるものだけをやっても面白くありません。
自主的に提案していくことで創造性も高まります。

マネジメント研修時に…

- ・ 部下掌握・育成
- ・ 管理者の心構え
- ・ 経営理念から導かれる従業員期待像の明確化
- ・ 活用と動機付け

部門目標（部門ミッション）を明確にし、确实とするための使命を負っている管理者のための研修にご利用いただけます。

考課者訓練を行う際に…

面接とは切り離して考えられないのが人事考課です。

チャレンジ面接によって設定される職務基準（役割）がなければ、人事考課は成り立ちません。

評価の原点であるチャレンジ面接制度を理解することが、人事考課を理解する第一歩になります。

組織の結束力と創造力の強化のために…

チャレンジ面接では、上司と部下の情報の共有化と対話で新しい価値を創造することになります。

3. 本DVDの参考図書

「部下のやる気を高める目標の決め方」 経営書院

野原茂 著 楠田丘 監修

「部下をもつ人のための目標・育成面接ハンドブック」 経営書院

野原茂 著 楠田丘 監修

「人事考課ハンドブック」 経営書院

野原茂 著 楠田丘 監修

4 . 本DVDの申込方法

本DVDおよび本解説書、並びに「チャレンジ面接制度」に関するお問い合わせにつきましては、下記へご連絡ください。

〒 861-1104

熊本県合志市御代志 1665-144

西本社会保険労務士事務所

T E L 096-242-0590

F A X 096-242-3660

Mail kouji@magma.jp