

## 次世代経営層対象

単なるお勉強ではなく、**実践的な経営力**を磨く

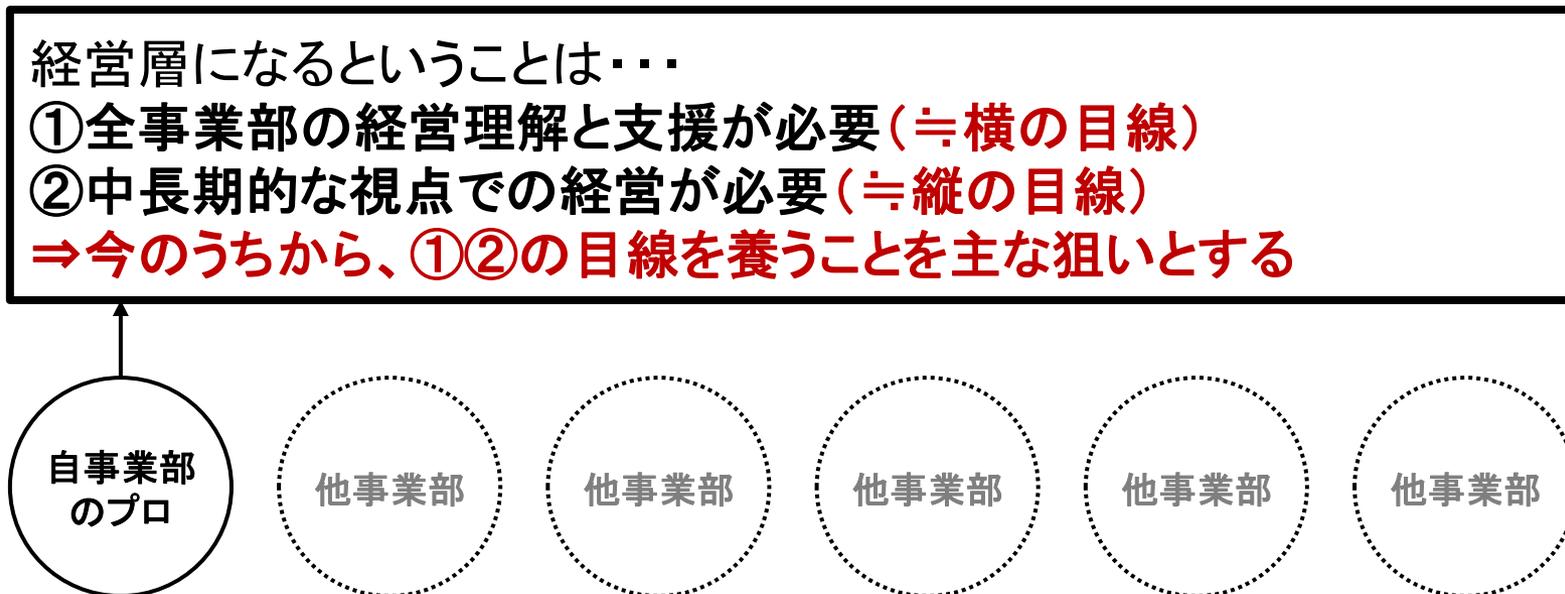
【次世代経営層育成研修】



株式会社セルフランセンデンス

# 1. 本企画概要案(≡現部長クラス or 次期部長クラス対象)

## (1) 本企画全体コンセプト(案)



課題1 上記の目線で考えるべきということは、部長クラス or 次期部長クラスも分かっていると思うが、なかなかできていない。その中でどうするか？

⇒研修の間に、実践期間を設け、「わかる」から「できる」へ

課題2 他の事業部に対しては、遠慮で意見しにくい、また言われたくない心理が働く可能性があるが、どうしていくか？

⇒プログラムを通じて、互いが互いにモノを言える関係性へ

# 1. 本企画概要案(≡現部長クラス or 次期部長クラス対象)

## (2)次世代経営層育成におけるポイント



### <次世代経営層育成におけるテーマ・ポイント>

その1【未来の検討】 前頁の**横の目線、縦の目線**を強化するべく、  
ビジョン20××を策定

とはいえ、上記だけで推進すると、転ばぬ先の杖、単なるお勉強で終わるリスクあり。  
そこで・・・

その2【現在の変革推進】 部の経営者として、自組織の経営発展の推進

### <プログラムの主なテーマ>

長期・全社視点  
での経営力強化

**ビジョン20××の骨子策定**

※第1回で策定・発表 第2～5回ブラッシュアップ 第6回 再度発表

短期視点  
での経営力強化

**自組織の経営 変革推進**

※第1回から6回を通じて、自組織の経営向上に向けた取り組み推進

# 1. 本企画概要案(≒現部長クラス or 次期部長クラス対象)

## (3) プログラム前半戦(案)



第1回(1月) 2日間合宿 全員(最大12名)	第2回 半日×2クラス	第3回 半日×2クラス
<p><b>テーマ1. ビジョン20××の骨子策定</b>                      ビジョン20×× 骨子の策定に向けて                      講義+ワーク                      ポイント1 既存事業の発展 or 撤退                      ポイント2 新規事業の検討                      &lt;講義ポイント&gt;                      その1 顧客理解                      その2 自組織の目的・目標                      その3 自組織の事業戦略                      その4 自組織の変革                      その5 具体的な計画行動                      ※ビジョン20××のブラッシュアップは基本的に、研修時間外で検討</p>	<p>午前 1クラス目(5-6名) 9:00-12:30                      1. 検討したビジョン20××発表                      ⇒経営層よりFB                      2. 発表後の振り返りと今後の進め方                      ※75分 15分休憩                      &lt;後半テーマ&gt;                      3. 各自より自組織の経営                      変革推進ポイントを共有                      ※20分×6人=120分                      ■今後に向けて</p>	<p>午前 1クラス目(5-6名) 9:00-12:30                      1. ビジョン20××更新ポイント共有                      ※75分 15分休憩                      2. 各自より、自組織の経営                      変革推進 進捗共有                      ※20分×6人=120分                      ■まとめ</p>
<p><b>テーマ2. 自組織の経営 変革推進</b>                      自組織の変革推進のポイント                      講義+ワーク                      &lt;講義ポイント&gt;                      問題解決プロセスに基づいた                      取り組みのポイント                      ■合宿のまとめと今後に向けて</p>	<p>午後 2クラス目(5-6名) 13:30-17:00                      1. 検討したビジョン20××発表                      ⇒経営層よりFB                      2. 発表後の振り返りと今後の進め方                      ※75分 15分休憩                      &lt;後半テーマ&gt;                      3. 各自より自組織の経営                      変革推進ポイントを共有                      ※20分×6人=120分                      ■今後に向けて</p>	<p>午後 2クラス目(5-6名) 13:30-17:00                      1. ビジョン20××更新ポイント共有                      ※75分 15分休憩                      2. 各自より、自組織の経営                      変革推進 進捗共有                      ※20分×6人=120分                      ■まとめ</p>

# 1. 本企画概要案(≡現部長クラス or 次期部長クラス対象)

## (4) プログラム後半戦(案)



### 第4回 半日×2クラス

午前 1クラス目(5-6名) 9:00-12:30

1. 中間レビュー ビジョン20××発表

⇒経営層よりFB

2. 発表後の振り返りと今後の進め方

※75分間 15分休憩

<後半テーマ>

3. 各自より自組織の経営

変革推進ポイントを共有

※20分×6人=120分

■今後に向けて

午後 2クラス目(5-6名) 13:30-17:00

1. 中間レビュー ビジョン20××発表

⇒経営層よりFB

2. 発表後の振り返りと今後の進め方

※75分間 15分休憩

<後半テーマ>

3. 各自より自組織の経営

変革推進ポイントを共有

※20分×6人=120分

■今後に向けて

### 第5回 半日×2クラス

午前 1クラス目(5-6名) 9:00-12:30

1. ビジョン20××更新ポイント共有

※75分 15分休憩

2. 各自より、自組織の経営

変革推進 進捗共有

※20分×6人=120分

■まとめ

午後 2クラス目(5-6名) 13:30-17:00

1. ビジョン20××更新ポイント共有

※75分 15分休憩

2. 各自より、自組織の経営

変革推進 進捗共有

※20分×6人=120分

■まとめ

### 第6回 1日 全員

本期間全体の成果・成長の共有

その1 ビジョン20××最終発表

⇒経営層より評価

その2 自組織の経営

変革推進の結果発表

※一人ひとりの発表を予定

その3 本期間の振り返り

その4 自社の経営者として  
求められる要件整理

■まとめ

※四半期に1度 同メンバーで  
継続MTGへ

⇒横のつながり継続強化

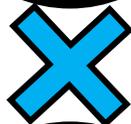
### 強みと 特徴その1

2010年創業以来、「中堅社員に**火**をつける」をテーマに掲げ、幹部職・管理職、中堅・リーダークラスの育成に強みと実績。昨今は、「世の中の、疲弊しているプレイングマネージャーに**火**をつける」をテーマに掲げ、より幹部職・管理職の成果・成長支援に注力。



### 強みと 特徴その2

「十人十色」「十組織十色」の思想による**オンリーワンプログラムの提供**。大手組織コンサルティングで働いた際に感じたパッケージの限界。  
※ヒアリングから企画・提案力こそ、弊社最大の強み。



### 強みと 特徴その3

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。研修は学び・気づき終わりがち。「受講者満足度の高さ ≠ 現場での実践」に組織開発・人材開発の専門家として大きな問題意識。  
※実践重視・こだわりの弊社独自のプログラム。

## 2. 弊社特徴

### ※他社との違い



他社から自社に切り替えていただけるお客様の声を踏まえ、  
自社特徴を整理しました。

	他社	自社
プログラム	パッケージメイン ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも	カスタマイズ力 ⇒個社毎に合わせた文脈で、 受講者も職場で実践しやすい内容に
研修の 進行	インプットが主 ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に	インプット以上にアウトプット重視 ⇒実践重視で1つ1つの落とし込みかつ 学び・気づきを楽しく、主体的に
全体設計	研修が点 ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち	研修を線 ⇒研修前後、周囲の巻き込みも含めた全体 ストーリー設計により、実践重視
講師の質	進行重視 ⇒ある一定の品質を担保すべく、 マニュアルに基づいた進行	個性重視 ⇒重視すべきMUST項目以外は、 基本的に講師の強みを活かしながら進行