

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

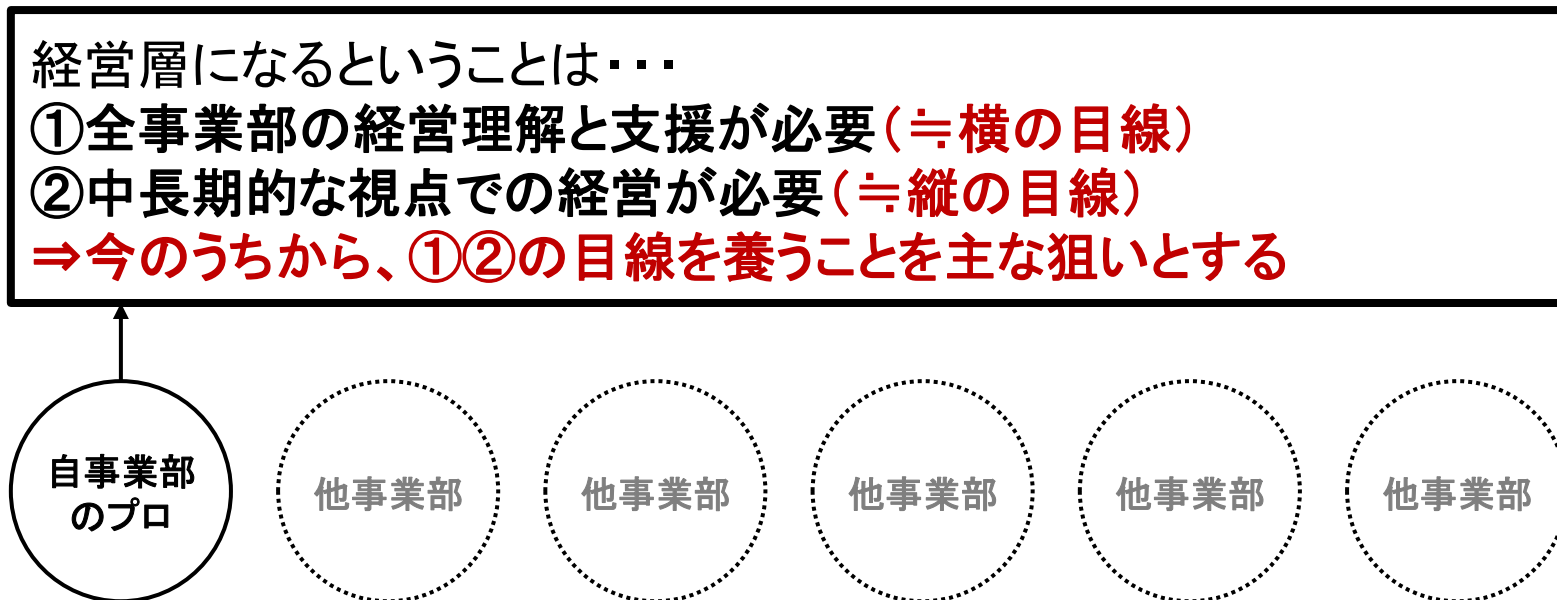
【次世代経営層育成研修】



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

<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>テーマ1. ビジョン20××の骨子策定 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 <講義ポイント> 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 <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</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>テーマ2. 自組織の経営 変革推進 自組織の変革推進のポイント 講義+ワーク <講義ポイント> 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 <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</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