

【他社事例ご参考資料】

次世代管理職育成プログラム
～実践型 次世代管理職研修～

1. 本企画の問題意識

本資料は、実際の弊社のクライアント様のご支援事例をもとに作成しております。

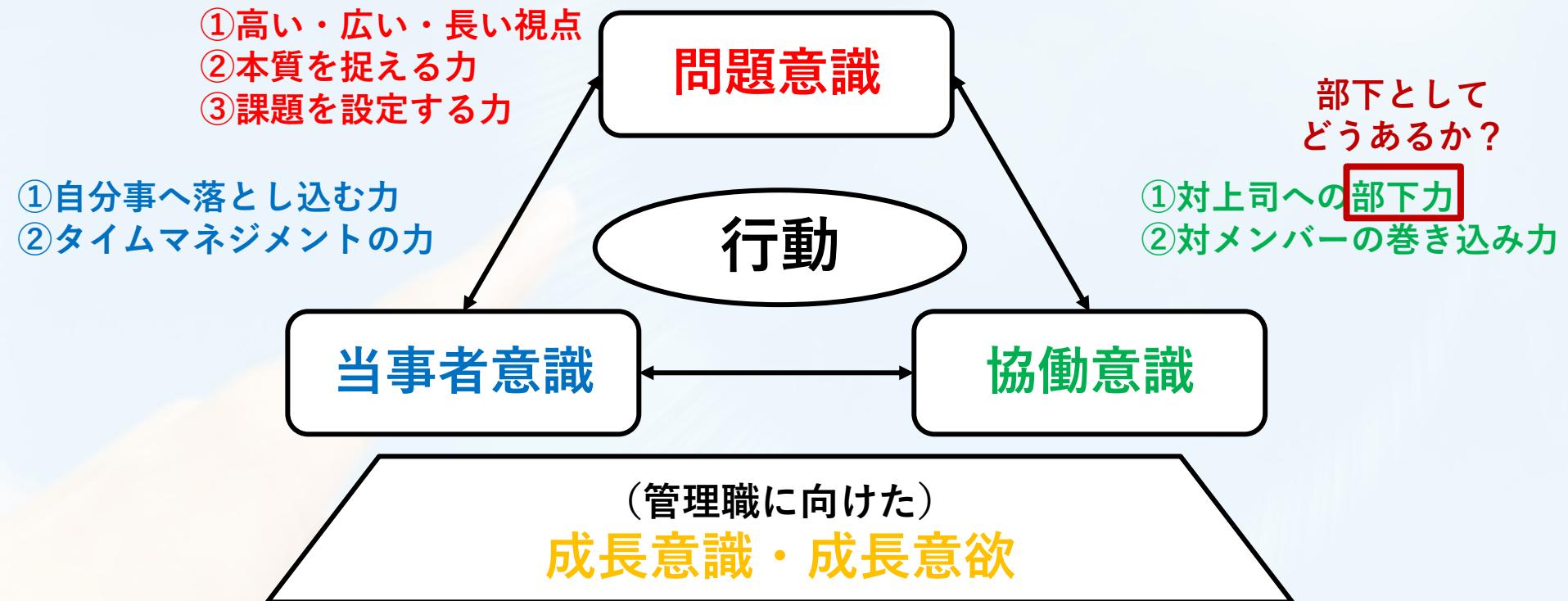
本企画の概要を、以下に記載します。

企業概要	<ul style="list-style-type: none">建設業向けIT企業様本企画の二年前から、事業強化に向けて組織改編を実施 ⇒一年前に、組織力強化に向け、現管理職（課長クラス）へのマネジメント力強化施策を実施 組織力をより一層強化するため、社員育成施策の更なる展開へ
対象層	<ul style="list-style-type: none">次世代管理職（リーダー層：主任・係長クラス） 約30名 ⇒組織力強化に向け、管理職の右腕左腕となる、リーダー層の育成を検討
本企画における 問題意識 および 主な課題	<p>【問題意識】次世代管理職としての自覚と活躍</p> <ul style="list-style-type: none">リーダーという立場であるものの、実際には、他のメンバーと組織の中での役割や業務に変化がない方が多い ⇒リーダーを対象とした研修等は行っておらず、昇格時も、各管理職に任せている状況 ※管理職次第で、リーダーの能力にバラツキがあるリーダーは管理職への準備期間で、この間にどれだけ準備できるかが重要である昨今、中堅層の優秀層離脱が起こっており、その引き留めも踏まえ検討ていきたい
本企画の方向性	<ul style="list-style-type: none">管理職への昇格を見据えたプログラム内容を検討 ※マネジメントに必要なことをこの時期から学ぶことは重要。一方で、現在の立場も考慮し、「転ばぬ先の杖で終わる（≒実践的ではない）内容」に偏らない配慮も必要。 <p>⇒管理職昇格後に求められるかつ、現在の立場でも実践可能な「リーダーシップ」を磨く</p>

2. 本企画のコンセプト

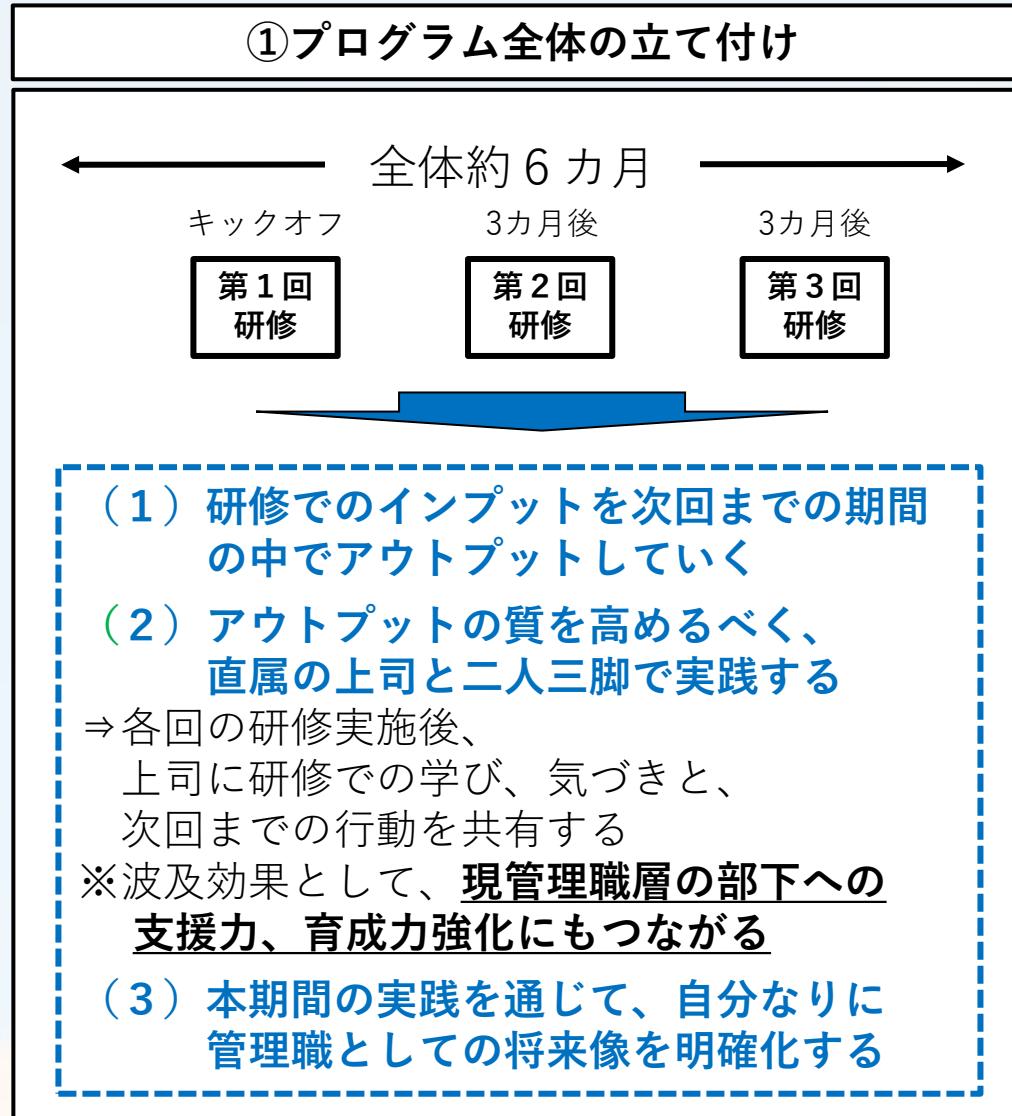
次世代管理職として、リーダーシップの本質を身につける

【リーダーシップの本質的観点】



上記に基づいて、プログラムを検討いたします。

3. プログラムの全体の立て付け + 第1回



②第1回（1日間）導入 + 問題意識

1. 導入

講義・個W・GW：

「プログラムの目的・全体像」「受講者への期待」

2. リーダーシップを磨く

講義・個W・GW：「そもそもリーダーシップとは」

(1) 問題意識

講義：「目的・目標の重要性」

「リーダーが持つべき3つの視点」

事前課題：「自部門および自組織の方針
取り巻く環境の共有」

※視座向上・視野拡大・本研修への意識づけが
主な狙い

⇒経営層との対話セッション

講義：「問題解決プロセスの全体像について」

個W・GW：「自組織の問題発見・解決策の検討」
「本期間の課題の検討」

<第1回 学び・気付きの実践ポイント>、
本期間で改善に取り組む自組織の課題と行動計画に
ついて、上司と擦り合わせ

※ご要望に応じて、プログラム内容を調整することも可能です。

学び・気づきの実践

3. プログラム第2回 + 第3回

③第2回（1日間）当事者意識

1. 前回の学び・気づきの実践振り返り

- ①前回決めてできたことの成功要因
- ②できなかったことの失敗原因と次回対策
- ③質疑応答・疑問の解消

講義：「目標再検討のポイント」

2. リーダーシップを磨く（続き）

（2）当事者意識

講義：「当事者意識を持つポイント」
「成長について」

※自身の成長、自身のエネルギーの使い方

講義・個W・GW：
「時間の使い方、タイムマネジメント」

3. 次回に向けて

個W・GW：「本日の学びと今後に向けて」

<第2回 学び・気づきの実践ポイント>

- ①第2回の学び・気づきを上司に共有
- ②①を踏まえ、研修期間中の実践課題への落とし込みを検討、擦り合わせ、実践

学び・気づきの実践

④第3回（1日間）協働意識

1. 前回の学び・気づきの実践振り返り

- ①前回決めてできたことの成功要因
- ②できなかったことの失敗原因と次回対策
- ③質疑応答・疑問の解消

2. リーダーシップを磨く（続き）

（3）協働意識

GW：「協働意識・巻き込みにおける自身の経験」

講義・個W・GW：「対上司への部下力」

- ①上司の立場に立ち、上司理解を深める
- ②上司の不安・負荷を減らす動きをする
- ③言うべきは言う

講義・個W・GW：「対メンバーの巻き込み力」

※相手の納得感を高めるポイント

3. 本期間のまとめ

<第3回 学び・気づきの実践ポイント>

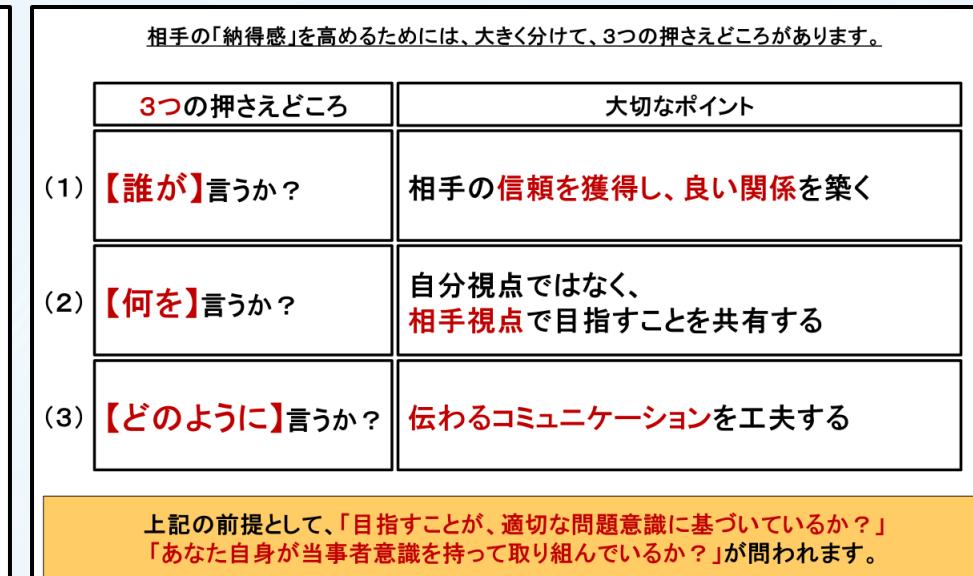
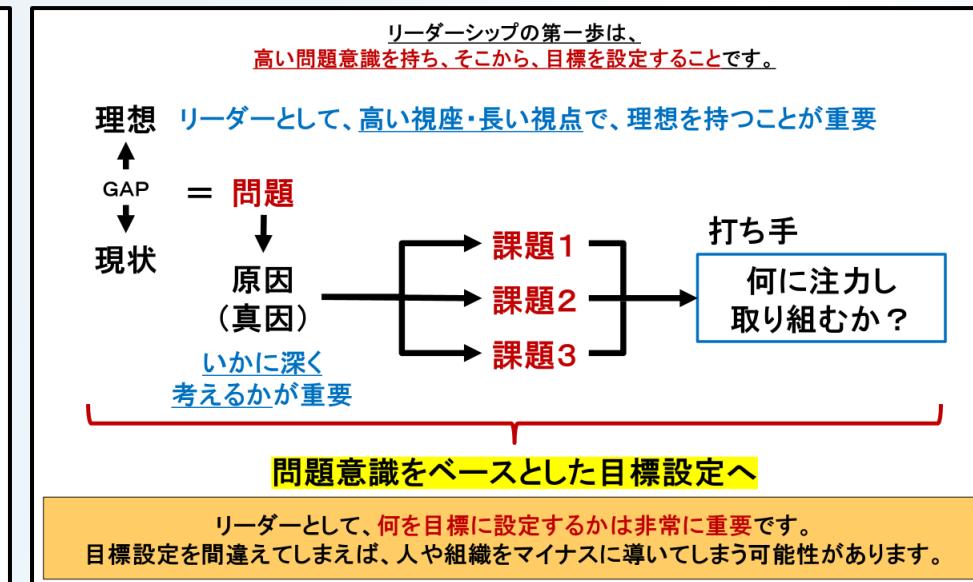
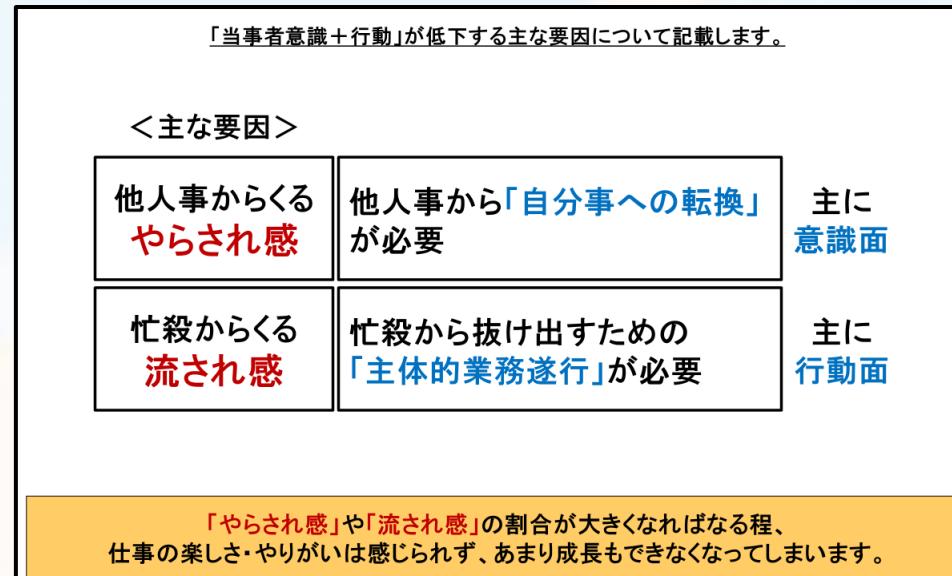
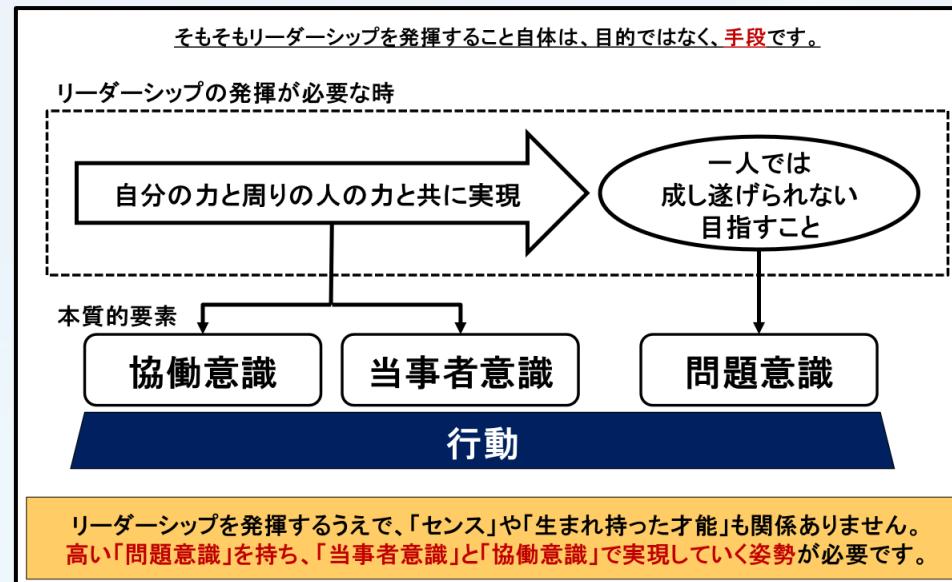
- ①第3回の学び・気づきを上司に共有
- ②管理職に向けて、今後の課題と取り組む内容の明確化、実践継続

学び・気づきの実践

※ご要望に応じて、プログラム内容を調整することも可能です。

4. プログラム補足

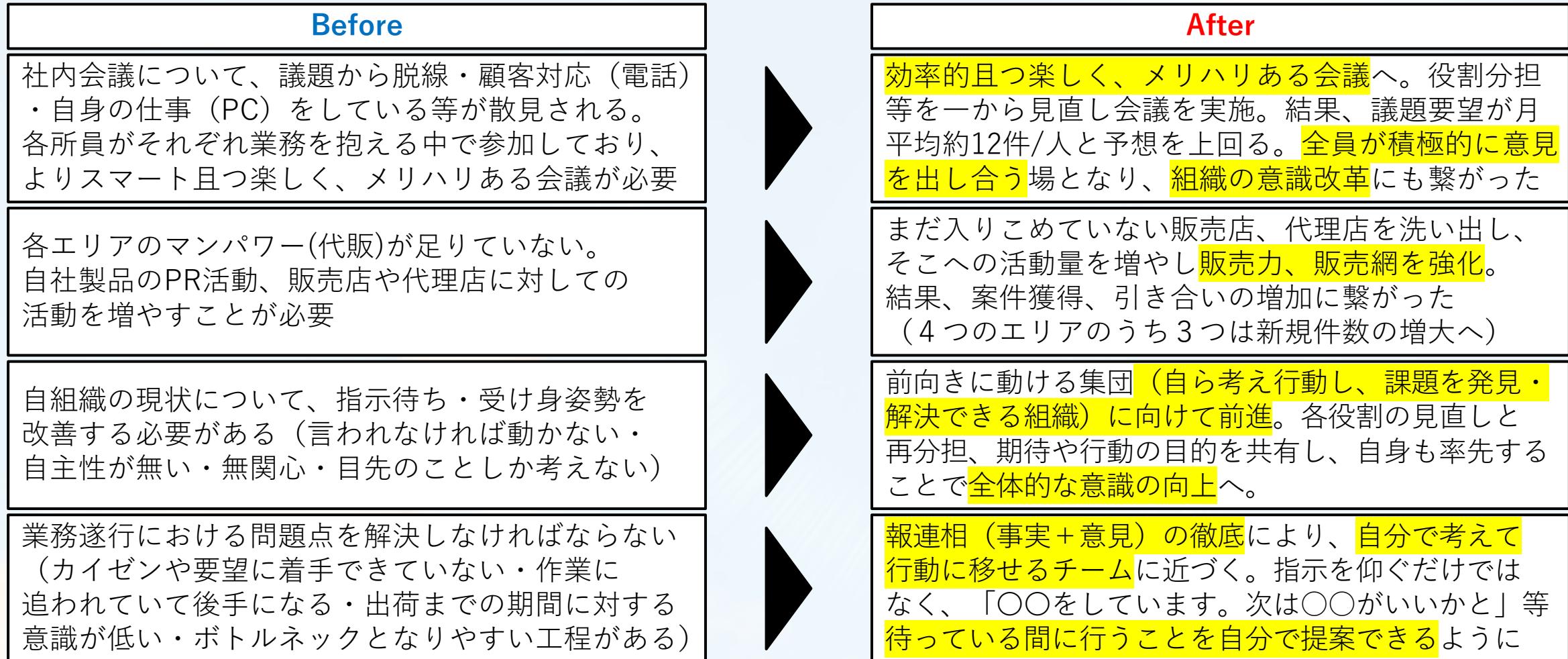
＜補足1＞テキストイメージ



4. プログラム補足

＜補足2＞受講者の声

本研修期間での学びや実践から、どのような変化が見られたか、
実際の受講者の事例をご紹介します。



5-1. 自社の特徴

強みと
特徴その1



強みと
特徴その2



強みと
特徴その3

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。

「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。

学び・気づきの「実践」へのこだわり。
研修は学び・気づきで終わりがち。「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。

5-2. 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。

プログラム	他社	自社
研修の進行	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
全体設計	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
講師の質	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
	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

6. 最後に

「社員にもっといきいきと働いてほしい」
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気の**取り組みが、未来を変える

株式会社セルフ トランセンデンスまで
URL：<https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、弊社から別途回答、あるいはディスカッションの機会を設けさせていただきますので、self-t@self-t.co.jpにお問い合わせください。