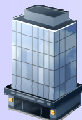









リーダーシップ研修(2日間)との組合せ 成功事例

| | | |
|---|--|---|
| <p>受講者企業 事業内容</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> 情報・通信・ネットワークに関する事業を営むICT会社 1事業部。 企業ネットワークのセキュリティ対策に対する問題発見から解決策提示、システム運用までワンストップでサービス提供する。 |
| <p>取り組みの 背景</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> 個人業務に必要な技術の研修は行われていたが、管理職へのリーダーシップ・マネジメントに対する教育はほとんど行われていなかった。 課長は、自己流で手探りのチーム運営を行っていた。 事業部内の部門間のメンバーのコミュニケーションの機会がなく、同じ事業部でお互いの考え方等を知る機会がなかった。 |
| <p>目指した こと</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> 事前調査を通じての問題意識の確認・醸成(意識の低い者には部長がフォロー) 研修事後フォローを通じての確実なリーダーシップ意識の定着 部門間の風通し(コミュニケーション) 課長育成を通じた部長教育 |
| <p>対象者</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> 研修受講: 1事業部6部門の現課長10名 と 次期課長候補8名 定着化フォロー: 上記受講生+各部門長6名 |
| <p>実施 内容</p> |  | <p>【研修前】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修の事前1ヶ月間、事前アンケート(ビジョン・戦略、文化、コミュニケーション、人事評価、人材開発 の分野)の実施により個人の傾向・組織傾向を把握し、受講生・受講生の上司にフィードバック。 組織傾向に応じた研修内容のカスタマイズ。 |
|  | <p>【研修】 研修コース: リーダーシップ研修(2日間)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自身の目指すリーダー像を考え、リーダーとしての振る舞いの基礎を知る為の研修を2日間実施。 研修終了時には、各受講生がアクションプランを立案。 | |
|  | <p>【研修後】</p> <ul style="list-style-type: none"> 受講生とその上司でアクションプラン実現に向けた検討。 GCから、メールでの課長・部長に対するアクションプラン実行のフォロー。(全6回) 受講生とその上司が、最終レポートの作成・提出。 | |
| <p>研修および事後 フォロー終了後の お客様の声</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 他の課の課長と意見交換することで同じような課題に悩んでいる点や自分が劣っている点を確認し、参考になった。今後、改善に努力していきたい。(課長) ✓ 他部門のキーマンの方と講習を受けることが出来て社内の人脈も少し広がったのが嬉しい。(課長) ✓ 定期的な個別メールにより、理解が深まり気づきを得られた。(課長) ✓ リーダーシップ研修はたいへん参考になりましたが、いざ実践となると壁が厚い事も判りました。日頃から意識し、計画的に取り組む必要性を実感しました。(課長) ✓ 週次会議での(課長)の発言内容が、部下の現状把握から議論を進める内容に変わってきていると思う。(部長) ✓ 研修前は自席でメンバの報告を受ける光景をよく目にしていましたが、研修後はメンバの席に行きよく会話しているように見える。リーダーシップ研修を受けて受講生が変わろうと努力しているものと思う。(部長) ✓ 実際の苦勞を共有していない部下に対して、叱るだけでなく「なぜ必要か」を咀嚼させる努力をし始めたことは、リーダーとして成長したものと思われる。(部長) |

成功事例での事前・事後フォローのポイント

■ 研修事前フォロー

受講者、その上司、他の受講者と事前に情報共有・理解し、コミュニケーションをとることで、研修への心構えや、何を目標にして受講するかが明確になった。

ポイント 1：上司による動機づけ

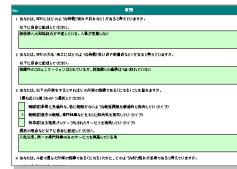
上司から受講生に対する期待を、各受講生の現在の考え方を把握した上で、研修前に個別に伝えることが出来る。

ポイント 2：受講生の問題意識

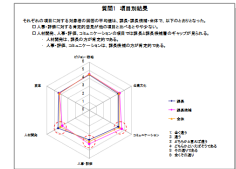
研修前に、受講生が他の受講生のアンケート結果を読むことで、他者の異なる考えに触れ、自分自身や組織が抱える問題(仮説)を持って研修に参加することが出来る。

ポイント 3：講師による効果的な働きかけ

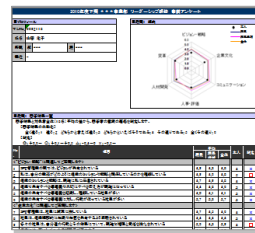
研修当日、講師は受講生の特性や組織の傾向に応じ、適切な問いかけや働きかけが出来る。



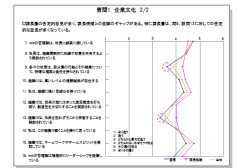
アンケート



組織傾向



個人別回答傾向



■ 研修実施 リーダーシップ研修(2日間)

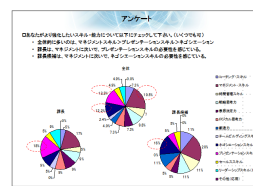
事前フォローを実施することで、研修をより効果的に実施することができた。また、研修後にアクションプランを立てることが伝えられていたため、その場限りではなく、長期的な成長の一過程という位置付けで受講できた。

■ 研修事後フォロー

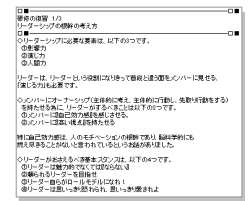
研修で見えてきた強み・弱みを元に、各自でアクションプランを立て、その実行フォロー等を定期的(6回)行った。個別のアドバイスにより、日々改善すべきこと、今後取り組むべき改善点等が明確となり、部下(課員)との接し方が確実に改善されてきた。

ポイント 1：「対話」部課長間のコミュニケーション

アクションプランの再検討を受講生(課長)と上司(部長)が対面で実施。プランの実行状況を部長が見守ることを通して、部長の部下への理解を深め、指導する場になったこと。



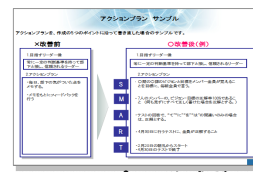
アンケート・アクションプランまとめ



研修後メールフォロー

ポイント 2：「体感」自分の変化と周囲の変化

研修の内容のポイントと、自身が立てたアクションプランについての進捗状況確認とアドバイスを適宜受けることで、研修後も、受講生が意識を高く持続できたこと。

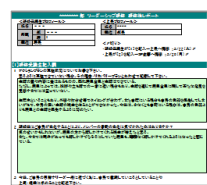


アクションプラン作成ガイド

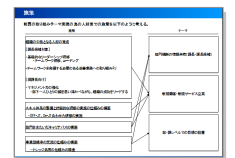
取り組み履歴一覧

ポイント 3：

受講生とその上司の研修前、研修中、研修後の様子の变化やレポートから、現状問題点を分析し、組織全体で今後強化していくべきポイントを検討出来たこと。



終了レポート



今後の取り組み案