

課題解決型人材育成プログラム

次世代リーダー
(係長・主任クラス)
女性リーダー候補の
育成に最適

自ら考え、行動できる人材を育てる個人指導型の育成プログラム

自社の社員について、このようなお悩みはありませんか？

受け身体質からの
脱却を図りたい

- これまで上意下達の社風だったこともあり、**受け身体質が染みついている**。しかし、当社を取り巻く環境は変化しており、今後は自分の頭で考え、行動できる人材を育てなければいけない

課題解決ができる
人材を増やしたい

- 中堅・若手社員には**自身で課題を見つけ、解決策を導き出し、実行できるようになってほしい**。しかし、現場は業務をこなすことに追われており、そのような機会をつくる余裕がない

もっと主体性を
発揮してほしい

- 部下に「何か問題だと感じている事はないか」と聞けば意見を言ってくれる。ただ、本音を言うと「思っているなら、**言うだけでなくやってほしい**」

これらのお悩みを、“社員の意識の問題”にしていますか？

自分の考えで行動し成果を出す経験を通じて、意識が変わり、一皮むけた人材に成長します

【当プログラムの特色】

- 下記のステップにより「**自部署の課題解決策を考え、実践できる人材**」を育てます

Step1 インプット

研修で課題解決のための知識を習得する
(ロジカルシンキング、計画立案など)

Step2 実践

自部署の課題解決策をアクションプランに落とし込み、実践する
(3～6ヶ月程度)

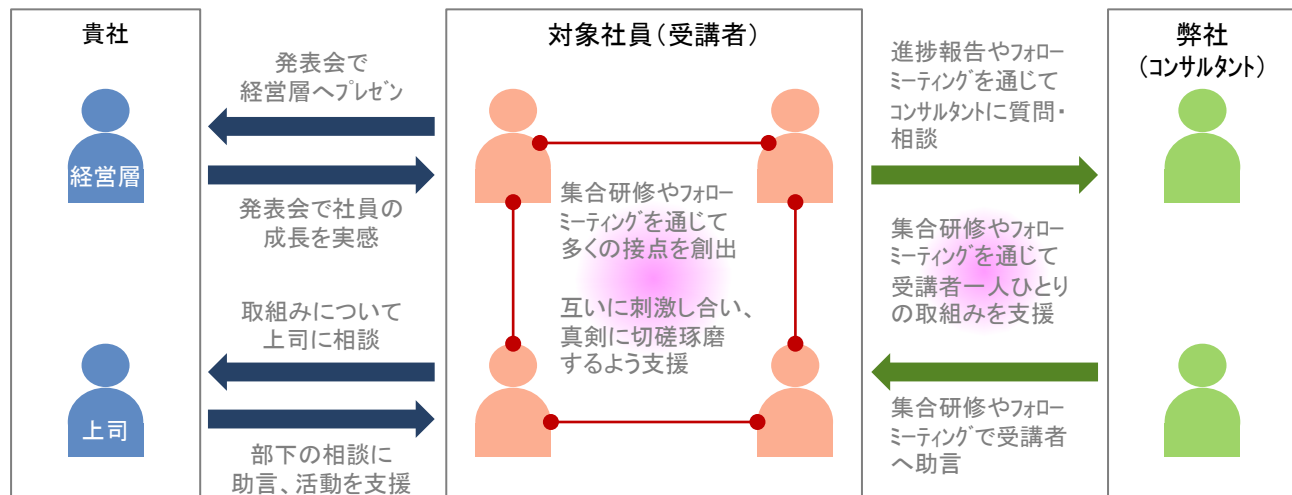
Step3 実行フォロー

実践期間中のフォローミーティングにより、互いの活動状況を共有し、アドバイスを受ける

Step4 プレゼン

活動成果をプレゼン資料としてまとめ、経営層の前で発表する

- 受講者への個別指導を行うとともに、受講者同士、上司・受講者・コンサルタント間のコミュニケーションも図りながら指導を行います



プログラムの実施例（期間:6ヶ月の場合）

- プログラムの内容は、対象者のレベルや育成の目的により、貴社とご相談の上決定します

Step1 インプット

- 課題解決・アクションプランの計画立案に必要な知識習得【必須】
 - ・ 課題解決に役立つロジカルシンキング
 - ・ 計画の立て方
 - ・ 演習「自部署の課題と解決策を考える」など
- 課題解決の実践に必要なスキル習得【選択】
 - ・ リーダーシップ
 - ・ 部下育成（コーチング）
 - ・ キャリア形成に向けた自己分析 など
- 宿題...アクションプランの計画立案（⇒提出後、上司と講師で面談を行い、対象者の育成方針をすり合わせる）

Step2 実践

Step3 実行 フォー ロー

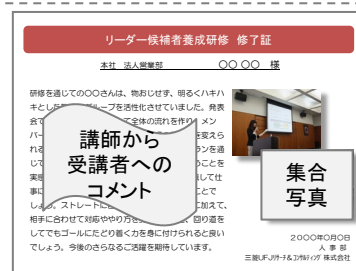
- アクションプランの実践
- フォローミーティング（2回程度）...他の受講者も交えて実施
 - ・ アクションプランの活動状況報告
 - ・ 活動上の課題・悩みについて、講師・受講者からアドバイスを受け、壁を突破するヒントとする
- アクションプランの進捗報告（月1回、事務局・講師に送付）

Step4 プレゼン

- 成果発表会向け資料作成指導
- 発表リハーサル・プレゼン指導
- 成果発表会

オプション

- 講師による受講者評価（右はその一例です）



受講者の声

- このプログラムに参加したことは、大きな自信に繋がりました。他部署の方との交流や、皆さんの頑張りはとてもいい刺激で、これからの仕事をどう工夫していくかを考えるようになりました。（受講者）
- グループでのフォローミーティングは、他の人の取組みを見ることができて刺激になりました。研修から面談、発表会まで、前向きな言葉が飛び交うのも良かったです。（受講者）
- 実施して終わることが多い中、効果を確認した点が良かった。また、報告書や発表内容をまとめる等、本人の経験が浅く、苦手なことにチャレンジすることもできた。（受講者の上司）
- 職場の最重要課題（グループ員のスキルアップ）は、この研修がなくとも取り組まなければならなかったが、アクションプランで期限が定められたことで計画的かつ効率的に取り組めた。（受講者の上司）

お問い合わせから企画提案までお気軽にお問い合わせください

QRコードは
こちら



お問い合わせ

URLは
こちら

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=nekf-ldkgpe-1648b29f41f462760deaae4cdc248144>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

