

# リーダーシップ向上 プロジェクト

---

大手メーカー様

# 課題

- 設立して10数年経過するが、部門マネジャーは、持ち場主義で部門間協調ができない。
- 管理職として全社視点にたった考えができていない。自分の権利の主張が多く視野が狭い。
- チャレンジ精神はあると思うが、安定志向。社内の改革に対して保守的である。
- 部門マネジャーのリーダーシップ強化が必須である。

# 弊社のご提案

- 合計3日間で3ステップに分け、下記の流れを通じて、今後全社を牽引するローカル管理職として、会社と自身について客観的に振り返り、自身のとるべき行動を再認識する。
- Step1「現状把握」: 現状(強み、弱み)を認識し、自身のリーダーシップ改善の契機とする。
- Step2「あるべき姿」: 社内で求められるリーダー像、或いはベンチマークを通じ、自身のとるべきリーダーシップについて再認識する。
- Step3「今後の行動計画」: リーダーシップを高める方法を学び、組織力をレベルアップさせるための改善点を見つける。今後の社内課題解決力を強化するためのアクションプランを策定し、それを日常業務遂行におけるリーダーシップの指針とする。

# プログラム内容

## ■Step1【現状認識】

- ハイパフォーマンスチームに必要なリーダーシップについて理解し、SWOT分析を通じ、自社のおかれている環境について理解を深める。そしてアセスメントを通じ、自己のリーダーシップについて把握し、幹部社員に不足されていると思われるマネジメントスキルについて振り返る。

## ■Step2【幹部社員としてのあるべき姿】

- リーダーシップを体現するためのグループ活動を通じて、頭でわかっていることと実行との乖離を再認識し、求められるリーダー像についてグループディスカッションを通じ整理する。
- 他社事例から卓越型リーダーの必要要素を考え、自分と比較し、その後自分自身の現状について振り返る。

# プログラム内容

## ■Step3【今後の行動計画】

- ステップ1と2の討議内容を振り返り、今後の改善計画を策定する。まず目標設定を行う。
- 次に具体的な行動計画を考える。お互いの得意分野をいかしながら、いかにして自身のリーダーシップを発揮するかを念頭におく。
- 最後に個人作業を行い、各自自己のリーダーシップ開発計画を策定する。

# 研修後人事担当者からのコメント

- 色々な形式で皆さんが集まり、Topicsについて討論させるのは非常に良い体験です。
- チーム活動には新鮮感があります。
- 研修のペースがちょうどよくて、レクチャーも分かりやすいです。
- ゲームの形で受講者の参与度を高め、そして実践を通じて理論を理解できてとてもよい体験です。
- 先生のファシリテーションはちょうどよかったです。
- 先生は直接答えを言うのではなく、参加者が自分で問題を考えさせたことはよかったです。