

第1回 自律型人材の育成研修

7/8 (水) (9:00~17:00)

柴田 CS マネジメント株式会社

7/9 (木) (9:00~16:30)

代表 柴田 純男 氏



受講料:30,000円 (3名まで) (追加メンバー 2,000円/人)

※複数テーマ受講した場合の割引あり

【概要】

かつては「企画力向上」や「戦略構築」などの研修がにぎわっていた。しかし、今は「現場力の強化」が主流になりつつある。戦略、戦略とは言ってみても、所詮、戦略とは「こうすれば上手くいくはずだ」との仮説でしかない。その仮説を実現のものにしていけるか否かは、現場がその戦略通り実行できる力があるかどうかで決まる。また、現場に力があれば、戦略に誤りがあっても、被害を最小化する対応も可能となる。

ところが、いざ自社の現場を見てみると、「いちいち指示しないとやらない」社員や「好き勝手に行動し、こちらの意図した通りの行動をしてくれない」社員が目立つ。前者は“指示待ち社員”であり、後者は“勝手連”と呼ばれる社員である。しかし、“指示待ち社員”は能力が低いから指示しないと行動できないのかということそうではない。社員のほとんどが学卒で基礎的素養は備わっており、企業の教育研修は以前にも増して充実している。業務遂行上の知識は十分過ぎるほど備わっており、やればできるのである。“勝手連”の社員も、コミュニケーション能力に問題があるから意図を汲んで動けないのかということそうでもない。行動重視の彼らは周りとのコミュニケーションを頻繁に重ね、驚くほどコミュニケーション能力に長けている。

こういった知識や能力を有する社員を意図した方向で活躍させるにはどうすればよいのであろうか、これが自律型人材育成である。自律型人材とは、任された仕事を経営者の意図する方向で、個々の問題に自らの判断で臨機応変に対応し、最終的には期待された結果をだす人材のことをいう。

この研修では、「自律型人材とは」から入って、自律型人材が多数を占める自律型組織を構築していくためのあり方や手法を説いていく。特に2日目は、その実践編として実際の現場でどのように育成していくかを具体的に指導していく。また、こういった研修の内容が単なる知識で終わらないように、都合8回の実態に即した事例に基づくグループディスカッションで理解を深めていく。

自律型人材の育成研修カリキュラム

18目(7/8)

9:00-17:00

(実質7時間、食事休憩1時間、休憩随時)

GD=グループディスカッション

【1】 自律型人材とは

1. 自律型人材とは ~自律と自立の違い
2. 自律型人材の対極にある人材
3. 自律型人材であるための6つの資質
4. 資質面から見た自社の弱点 ※ 「自社はどこが弱い?」:GD
5. 自律型人材にしていくための育成ゴールの明確化

【2】 自律型組織をつくる

1. 個人と組織の関係
2. 自律型組織をつくるためのポイント
3. 組織の自律性を高める諸要素
4. 自律型組織の力 ~外的な環境変化への迅速・適切な対応
5. ミッション・戦略の浸透 ~リーダーシップとフォロワーシップ
6. 事業のハード面とソフト面の強化

【3】 自律型組織を支える組織文化

1. 組織文化とは
2. 組織の能力への影響要素
3. よき組織文化の形成
4. 悪しき組織文化の排除 ※ 「自社の悪しき暗黙の文化とは?」:GD

【4】 自律型人材づくりでの経営者・管理者に求められるもの

1. 育成課題の明確化 ※ 「何が課題となるか」:GD
2. うまくいかない2つの面
3. 階層間の視点の差をなくす
4. 組織のミッションやあるべき姿を明確にする ※ 「この状況をミッションにするには」:GD

2日目(7/9)

9:00-16:30

(実質6.5時間、食事休憩1時間、休憩随時)

【5】 自律型人材への育成モデル

1. 3段階でつくりあげる ~そこにおける一貫したシナリオづくり
2. 各段階での3つのステップと育成コンセプト ※ 「コンセプトを作ってみよう」 GD
3. 教育におけるPDCAを回す ~教育の効果の高め方
4. 人材育成における課題解決の仕組み ~問題は百社百様だが、課題はどこでもほぼ同じ
※ 「課題探しと解決策を考える」 GD

【6】 ミッション共有のための実効的手法

1. 期待像の見える化
2. 「指示待ち社員」や「勝手連」にさせない手法
3. 成果イメージの共有化と自部門の「あるべき姿」 ※ 「自部門のあるべき姿を考える」GD
4. やり続ける人間に育てるには

【7】 自律型人材を育成する3つの原則と9つの手法

1. 責任のある仕事をさせる
2. 事細かく指示をせず余白を与える
3. 困難を克服する活力を支援する

【8】 自律型人材の資質を高めるための育成法

1. 目標の設定の仕方を教える
2. 創意工夫のためのアドバイス
3. 解決策の策定の考え方 ※ 「原因策定での落とし穴」 GD
4. 周囲を巻き込む手法を教える