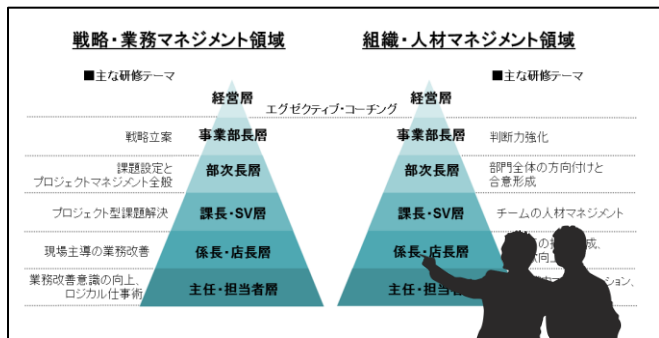


人事・人材開発マネジャー・シニアスタッフ向け 戦略的リーダー育成プログラム 開発プロフェッショナル養成コース 「ひとゼミ」(第3期)のご案内

リーダー育成プログラムの指針となる「人材育成体系」の作り方を学びます

今期の「ひとゼミ」では、研修企画の基盤となる「人材育成体系」の組み立てを学びます。「人材育成体系」とは、会社や部門の育成方針、育成課題に応じて、組織の主要ポジションのリーダーを育てる「人材育成プログラムの全体像」です。効果の高いリーダー育成プログラムは、個別の研修の寄せ集めではなく、「人材育成体系」にもとづいて、企画開発されています。

【主要ポジション別人材育成体系の例】



この講座では、主に3つの学習に取り組めます。

- 人材育成体系を組み立てるプロセスを体験する
- 他社の人材育成体系構築の実態を知る
- 自社の人材育成体系構築、修正のための標準的手法、実践のコツを身に付ける

そのうえで、次のような成果を目指します。

- 自社の人材育成上の課題を明確にする
- 自社の各主要ポジションで求められる役割・成果、能力を整理できるようになる
- 人材育成体系にもとづいて、教育研修の全体像を整理する
- 自社の慣習や前例から脱し、人材育成に関する視野を広げる

こんなニーズ・背景をお持ちの方におすすめてです

- グローバル化、事業再編、合併などに伴い、人材育成体系やリーダー育成プログラムの再構築が求められている
- 海外事業拡大に伴い、グローバル共通のリーダー育成体系が求められている
- リーダー育成に関し、海外本社の人材開発責任者やスタッフと共通言語を持ちたい
- リーダー育成について、専門家や同じ立場の人との討議を通じて、実践的に学びたい
- リーダー育成プログラムの企画設計について、自己流ではなく、標準的な手法を身に付けたい

開催概要

対象者：人材開発の企画運営、実行に携わる企業の人事・人材開発部門の課長、係長、シニアスタッフ

※自社の事例を題材にするため、係長、スタッフは、原則として人材開発の業務経験1年以上の方

定員：10名（最小催行人員 5名） ※少人数のゼミ形式のため、最大10名限定です

実施期間：2015年7月～2016年1月（全7回予定）夜2時間、または午後半日

実施場所：東京都内（交通アクセス便利な都心の会場を予定）

ながら

講師：株式会社エレクセ・パートナーズ 代表取締役（ATD日本支部 理事）永禮 弘之

※ATD(旧名称:ASTD)とは、アメリカに本部がある、世界最大の人材開発・組織開発の非営利団体です

受講料：全7回通し受講 49,800円(税込)

※講座で使用するテキスト「リーダーシップ開発の基本(2,400円+税)」および副読本(2 - 3冊)は上記受講料に含まれておりませんので各自で購入いただきます

※お申し込み多数の場合、先着順で、お受けしますので、予めご了承ください

お申し込み締切 **7月7日(火)** ※締切前でも定員に達し次第締め切ります

プログラムの概要は、内側をごらんください

人事・人材開発マネジャー・シニアスタッフ向け 戦略的リーダー育成プログラム 開発プロフェッショナル養成コース 「ひとゼミ」(第3期)開催のご案内

「ひとゼミ」の特長

- ◆最大10名の少人数のゼミナール形式で、講師および参加者同士が、リーダー育成に関する問題意識や課題について、自身の経験をもとに具体的にアドバイスし合うことで、ネットワーキングを促します
- ◆講座の集大成として、参加者ごとに、自社ですぐに使える実際の人材育成体系をつくり上げます
- ◆世界最大の人材開発組織ATD(旧名称:ASTD)の基礎読本「リーダーシップ開発の基本」を使い、グローバル共通のリーダー育成の考え方を学びます
- ◆約12,000名の企業のリーダーを育成してきたプロフェッショナルが講師を務め、個別具体的に指導します
- ◆企業の人材育成体系構築支援で、プロが実際につくった各主要ポジションの期待役割・成果、能力要件、人材育成体系を補助教材として用い、実践イメージを高めます

「ひとゼミ」での学習の進め方

①事前課題

テキスト・副読本の
読了

②小テスト

前回の学習内容
の理解度確認

③討議・演習

自社の実態や課題を題材にし
た実践のコツの考察

④事後課題

学習内容を活かした
成果物の作成

- ◆経験学習の考え方にもとづいて、「事前課題→小テスト(当日)→討議・演習(当日)→事後課題」の流れで学習を進め、学習内容を早期に定着させ、実践に移します
- ◆講座の後半では、担当者からミドルマネジャー(課長層)までの自社の人材育成体系をつくります。できあがった体系を、参加者全員で検討し、フィードバックを活かして実際に使えるものにします
- ◆講座の締めくくりには、本講座での学びを全員で振り返り、今後の実践に向けた決意を共有します

第1期、第2期参加者の声

【参加者プロフィール】 1期・2期合計

階層

部長層 3名／課長層 3名

係長層 7名／スタッフ層 4名

業種

消費財／医薬品／情報・通信／電機／

機械・機器／金融／小売・流通／

教育サービス／官公庁

- 討議や講師の話を通じて、リーダーシップ開発に関する他社やグローバルの最新事情がたくさん得られ、毎回「戦略的リーダー育成プログラム開発」にどっぷりつかった
- 課題図書などで事前に知識をインプットし、当日は討議や演習に集中してアウトプットを出す流れが、効果・効率の両面から非常によかった
- 自社の実際のプログラムを発表し、講師や視点の異なる他の参加者からフィードバックをもらうことで、研修実施前に落とし穴に気づいて改善ができ、とてもお徳感があった
- 他の参加者の発表にフィードバックすることによって、プログラム構築の押さえどころがわかり、プログラムの良し悪しを見極める視点が鋭くなった
- 研修の企画設計で、ひとゼミで学んだ方法を職場で共有したら、他のメンバーも前より短期間で、スムーズにつくり込みができた

実施スケジュールと内容

※都合により一部内容が変わる場合がありますのでご了承ください

「ひとゼミ」では、人材育成体系構築の考え方と具体的な手法を、全7回、1回2時間～半日で学びます

| 時期 | 学習のテーマ | 学習の目的 | 学習の焦点・手法 |
|---------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第1回： 7月22日（水） 18:00-20:45 （2時間45分） | HRに求められる期待役割 | HRに求められる期待役割を共有し認識する | 【ダイアログ】【全体討議】 ・HRに求められる期待役割 |
| 第2回： 8月27日（木） 18:45-20:45 （2時間） | リーダーシップ・パイプライン 体系的人材育成の考え方 | 体系的人材育成の指針となるリーダーシップ・パイプラインの考え方と、実際の人材育成体系構築の際の要点を理解する | 【全体討議】 ・リーダーシップ・パイプラインの考え方導入の効果、課題 ・人材育成体系を組み立てる流れ ・人材育成課題を明確にする流れ ・各ポジションの期待役割・成果、能力要件 |
| 第3回： 9月26日（土） 13:00-17:00 （4時間） | 現状の自社の人材育成体系の共有、質疑応答 | 各参加者の自社の人材育成体系の発表、質疑応答を通じ、人材育成体系を組み立てるコツを考察する | 【個人発表（全員）】 ・人材育成体系の事例考察 |
| 第4回： 10月8日（木） 18:45-20:45 （2時間） | 個別研修の設計、評価 | 効果的な社内研修を企画するための研修設計、評価の考え方・手法を理解する | 【ケース演習】 ・研修設計のプロセス（ADDIEモデル） ・研修ニーズ分析の目的と手法 ・研修設計の流れと要点 ・学習方法選定の前提となる学習理論（成人学習、内部発達理論、経験学習） ・効果的な評価の実施（4段階評価、研修プロセス全体の評価） ・評価の目的に応じた手法・ツール、実施運営のポイント |
| 第5回： 12月9日（水） 16:00-19:00 （3時間） | 人材育成体系構築の実践（1） | これまで学習したことを活かし、参加者各自が、担当者層からミドルマネジャー層に至る自社の人材育成体系案を構築し、参加者全員で検討する | 【個人発表（3-4名／1回）】 【全員でのフィードバック】 ・人材育成体系構築の実践と体系案の検討 |
| 第6回： 12月18日（金） 16:00-19:00 （3時間） | 人材育成体系構築の実践（2） | | 【個人発表（3-4名／1回）】 【全員でのフィードバック】 ・人材育成体系構築の実践と体系案の検討 |
| 第7回： 1月21日（木） 16:00-19:00 （3時間） | 人材育成体系構築の実践（3） 全体のふりかえり | これまで学習したことを活かし、参加者各自が、担当者層からミドルマネジャー層に至る自社の人材育成体系案を構築し、参加者全員で検討する ひとゼミ全体を振り返り今後の実践について考える | 【個人発表（2-3名／1回）】 【全員でのフィードバック】 ・人材育成体系構築の実践と体系案の検討 【ダイアログ】 【全体討議】 ・全体のふりかえり、まとめ |

【使用テキスト】ASTDグローバルベーシックシリーズ「リーダーシップ開発の基本」

※この他に2冊程度の副読本を使用します。



株式会社エクセ・パートナーズ 活動のご紹介

弊社は、企業内研修・コンサルティングサービスを通じて「人と組織のリーダーシップ開発」を支援しております。これまで、大企業を中心に執行役員、部長、課長、プロジェクトリーダーなど、トップを支える約12,000名のリーダー層の成長を支援してまいりました。

活動実績

サービス提供実績

※2014年9月末現在(分社化する以前の実績を含みます)

- ◆実績数 のべ165社(企業内プログラム対象)
- ◆ご支援した企業の業界
自動車/消費財/医療・薬品/情報・通信/機械・機器/サービス/素材・エネルギー/環境・インフラ/食品/金融/小売・流通/住宅・不動産/建設/レジャー・ホテル/公社・官庁
- ◆公開セミナー・講演実績 合計74回
- ◆企業内プログラム・公開セミナー・講演参加者数 およそ11,880名
- ◆上記参加者数の階層別内訳
役員・事業部長層 およそ960名/部長層 およそ2,230名/課長・マネジャー層 およそ5,570名/一般 およそ3,120名

調査研究

- ATD インターナショナル メンバーズ ネットワーク ジャパン(米国に本部がある、世界最大の人材開発・組織開発の非営利団体の日本支部) リーダーシップ開発委員会活動
 - <2012-2014年度研究テーマ> 「イノベティブ企業のリーダーシップ開発」
 - <2011年度研究テーマ> 「危機に対応したダイナミック・リーダーシップモデル」
 - <2010年度研究テーマ> 「グローバルでアイデンティティを発揮するために求められるリーダーシップを開発するには?」
 - 「グローバル・リーダーシップ開発への考察と提言」
 - <2009年度研究テーマ> 「ボトムからトップまでリーダーを戦略的に育て循環させるしくみ -リーダーシップパイプラインの研究-」
 - <2008年度研究テーマ> 「ASTDが推奨するLEADSモデルの日本導入についての考察」
- ATD(旧名称:ASTD)とは: ATD(Association for Talent Development)は、1944年に設立された非営利組織で、米国に本部を置き、グローバルで約160の支部と約40,000人の会員をもつ、トレーニング・人材開発・パフォーマンスに関する世界最大級の会員制組織です。

出版・メディア掲載

- 『リーダーシップ開発の基本』(ASTDグローバル・ベーシック・シリーズ 日本語翻訳版)
- 『マネジャーになってしまったら読む本』ダイヤモンド社 (中国語翻訳版『主管 越当越自身!』浙江大学出版社)
- 『強い会社は社員が偉い』日経BP社
- 『問題発見力と解決力』日経ビジネス人文庫(共著)
- 『IBC(国際ビジネスコミュニケーション協会)グローバル人材育成プロジェクト』『グローバルHRが知っておきたい人材育成の実践理論』
- 「ゼロから始めるグローバルリーダー育成プログラム」
- 『日経ビジネス』『イノベーションを生む組織 1人のリーダーに頼る限界』
- 『日経ビジネスオンライン』『野々村人事部長の歳時記』『強い会社は社員が偉い』
- 「野々村人事部長の歳時記2」「野々村人事部長の歳時記3 人事部長が集まる会議室」
- 『日経ビジネスアソシエ』『MBA講座』連載
- 『人材教育』『新任・若手マネジャー成長支援のしくみ』『ASTD2011 International Conference & Expo レポート リーダーシップ開発は個人の内面と向き合うアプローチへ』
- 『労政時報』『グローバルリーダー育成の最新事情』『現場管理職アンケートから見た これからの管理職育成』
- 『Web労政時報』『ASTD国際会議から読み取る人材開発の最新動向』『グローバル人材マネジメントへのリーダーシップ』連載
- 『日本の人事部LEADERS vol.2』『グローバル時代の人事マネジメントの方向性とは』
- 『日本経営者協会 機関誌 オムニ・マネジメント』『地球規模の人材獲得競争の中でまずリーダーシップ開発の加速化を』



公開セミナー・講演

- 労務行政 労政時報カレッジ
「階層別研修体系のつくり方と実践の秘訣」
「階層別研修の設計と教材開発の実践の秘訣」
- 日本CHO協会・ASTD日本支部共催セミナー
「グローバルでアイデンティティを発揮するために 求められるリーダーシップを開発するには?」
- HRD JAPAN 2011「米国におけるHRDの最新動向」
- 日経ビジネスオンライン リーダーズカレッジ「社員第一の経営で会社を強くする」
- SMBCコンサルティング「ビジネススキルマスターコース」
「経営管理<実践型MBA>コース チーム・リーダーシップ養成講座」
- 東洋経済新報社後援 モチベーション・マネジメント2011 基調講演「ミドルの働き方3.0」
- アカデミーヒルズRoppngi BIZ
- 立教大学経営学部 ビジネスリーダーシッププログラム(講師)
- 人材育成学会 基調講演「今の時代のリーダーシップやリーダー育成に求められるもの」(ほか多数)

会社概要

- 社名 株式会社 エクセ・パートナーズ
- 代表取締役 永禮 弘之
- 事業内容 「創造」と「変革」のためのリーダーシップ開発に関するコンサルティング、研修サービス
・人材育成及び能力開発のための教育事業
・人事・組織測定及び人材マネジメント・組織開発コンサルティング事業
・経営コンサルティング事業

お問い合わせ先



〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-10-4 虎ノ門ガーデン213
TEL: 03-6459-0450 FAX: 03-6459-0451
Eメール: info@l-excepartners.co.jp 担当:長尾

詳細は、弊社ウェブサイトをご覧ください www.l-excepartners.co.jp

人事・人材開発マネジャー・シニアスタッフ向け

戦略的リーダー育成プログラム 開発プロフェッショナル養成コース「ひとゼミ」

お申込方法

- 裏面の受講規約にご同意のうえで(※)、下記項目にご記入いただき、ファクシミリでご送信ください。
(※)お申し込みされた場合は、受講規約に同意されたものと見なしますのでご了承ください。
- メールにてお申し込みの場合は、下記の内容をE-mailアドレス(info@l-excepartners.co.jp)宛にご送信ください。
- お申し込み多数の場合、先着順に受付いたしますので、予めご了承ください。
- お申し込み受付後、受講料の振込先と期日、スケジュール、会場地図など、詳細をご連絡申し上げます。

お申込締切:7月7日(火) FAX:03-6459-0451
E-mail:info@l-excepartners.co.jp

【お申込者】

| | | |
|-------|------------------|------|
| ご芳名 | フリガナ (※必ずご記入下さい) | お申込日 |
| 御社名 | ご所属 | |
| お役職 | 人材開発業務のご経験年数(通算) | |
| ご住所 〒 | | |
| TEL | E-Mail | |
| FAX | | |

【受講料について】

49,800円(税込) (全7回の通し受講)
(テキスト「リーダーシップ開発の基本(2,400円+税)」および副読本は別途各自で購入いただきます)

* 受講料は、原則として、弊社から発信するお申込受付メール受領後、1週間以内に指定の銀行口座へ一括(手数料受講者負担)でお振込いただきます。

※個人情報の取り扱いについて

ご登録いただいた個人情報は、「ひとゼミ」の運営、ご本人へのご連絡、今後のセミナー等のご案内のために利用させていただきます。原則として、ご本人の同意なしに、上記目的以外に個人情報を利用または第三者に提供することはありません。
個人情報管理責任者: 株式会社エルクセ・パートナーズ クライアントパートナー 長尾朋子
個人情報に関するお問合せ先: info@l-excepartners.co.jp



株式会社エルクセ・パートナーズ

〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-10-4 虎ノ門ガーデン213

TEL: 03-6459-0450 FAX: 03-6459-0451

Eメール: info@l-excepartners.co.jp ウェブサイト: www.l-excepartners.co.jp

担当: 長尾

【受講規約】 以下の規約に同意のうえ、お申し込みください。お申し込みされた場合は、受講規約に同意されたものと見なします。

■受講申込

- ① 所定の申込書に必要事項をご記入いただき、ファクシミリまたはメールで事務局にお送りください。事務局の受領をもって正式な「受講申込」とさせていただきます。
- ② 受講申し込みの受付は、7月7日(火)に締め切らせていただきます。ただし、その前でも定員に達した場合は締め切らせていただきます。
- ③ 申込者多数の場合は、先着順で受け付けます。
- ④ 受講料の支払いに伴う手数料等は、受講申込者の負担とさせていただきます。
- ⑤ 申し込み後にキャンセルのお申し出をされた場合は、【受講料】③項に準じキャンセル料をお支払いいただきます。
- ⑥ 開講後、未受講の回があっても、一旦納入された受講料は原則として返金いたしません。
- ⑦ 講座の題材として、自社のリーダー育成プログラム開発を扱うため、受講については、人事・人材開発部門の方を対象とさせていただきます。同業者や学生の方、個人で興味のある方のお申込はご遠慮ください。

■受講の制限

- ① 講座に著しくそぐわない言動が認められた場合、受講をお断りすることがあります。
- ② インフルエンザなど感染性の高い病気に罹患している場合は、受講をお断りすることがあります。

■講座の閉講・休講・変更

- ① 学習効果の観点から、お申込者数が5名に達しない場合、あるいはやむを得ない事情がある場合、講座を閉講することがあります。
- ② 講座の閉講は、開始1週間前までに決定します。
- ③ 講師の都合により、日時・場所・内容等が変更になる場合があります。
- ④ 開講後において、下記の場合、講座を休講・閉講または延期することがあります。
 - (a) 交通機関のストライキ、台風・地震等の天災地変、暴動やクーデターのとき
 - (b) 講座担当講師の不測の事故、病気、慶弔時等のとき
 - (c) 会場施設の保守点検、改修工事等がおこなわれるとき
 - (d) その他、事務局が、不可抗力により開講が不可能と判断したとき

■受講料

- ① 受講料は全額前納・銀行振込です。
- ② 領収書は取扱金融機関等の振込受領書をもって代えさせていただきます。
- ③ 何らかのご都合により受講が不可能となった場合、一旦納入された受講料は、以下のルールに則って返金いたします。
 - (a) 初回開講14日前までは全額返金
 - (b) 初回開講13日前からは返金いたしません
- ④ 前項の規定に関わらず、開講13日前から前日までの期間において、社命による転勤、転居、及び入院を伴うようなご病気のお申し出があった場合に限り、必要書類の提出後の事務局審査により全額返金いたします。
- ⑤ 受講料は、申込後にお送りする弊社の受付メールの到着後、1週間以内にお支払ください。

■テキスト及び副読本の購入

- ① テキスト及び副読本の費用は、受講料に含まれておりません。
- ② テキスト及び副読本は、インターネットまたは書店で購入いただく等、受講生各自でご用意願います。

■欠席時の対応

- ① 業務の都合などでやむを得ず欠席する際は、講座の性質上、受講申込者以外の方が代理で出席することはできません。
- ② 諸事情により、途中から受講できなくなった場合、講座の性質上、受講申込者以外の方に参加を交代することはできません。

■その他(機密保持と知的財産権ほか)

- ① 講座内容・教材及び講座で知り得た他の参加者とその参加者の所属する企業についての情報に関しては、受講期間中／後を問わず、参加メンバー以外の第三者に伝えることを禁じます。
- ② 講座内容・教材、配布資料等(テキスト、副読本等第三者が知的財産権を有するものを除く)の知的財産権は、株式会社エレクトセ・パートナーズにあります。これらの知的財産の無断転用／複製を禁じます。
- ③ 講座での写真撮影、録音、録画、資料のコピー、印刷、電子ファイル化、電子メール送信、ネットワーク上へのアップロードなどは一切禁じます。
- ④ 前①から③の規約に触れる行為が認められた場合、その後の受講をお断りします。その場合は、残りの受講回分の受講料の返金はいたしません。
- ⑤ 受講者が、本講座に起因または関連して、当社に対して損害を与えた場合、受講者は、一切の損害を補償するものとします。

※規約は予告なく変更されることがあります。

※規約が変更された場合は、その時点から新しい規約が適用されます。

(2015年3月)



株式会社エレクトセ・パートナーズ

〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-10-4 虎ノ門ガーデン213

TEL: 03-6459-0450 FAX: 03-6459-0451

Eメール: info@i-excepartners.co.jp ウェブサイト: www.i-excepartners.co.jp 担当: 長尾