

事例1. 酒類販売A社 経営層へのエグゼクティブ・コーチング

背景

【事業・組織上の課題】

- 組織体制・事業構成の再編にあたり、現状の部門の課題を早急に把握した上で、部門担当新任取締役を中心に、早期に成果を出せる体制を整える

【人材育成上の課題】

- 部門担当新任取締役が、部門トップとして下記の2点に早急に取り組む
 - 担当部門全体の組織の活性化に向けた行動の具体化、実行
 - 取締役としての期待役割を果たすための個人の組織マネジメントスキルの向上

成果

【人材開発】

- 対象者本人のリーダーシップ特性やマネジメントスキルに、組織のあり方や部下の状況という切り口も加えたことにより、対象者の自己変革の必要性への納得感が深まり、自己変革に対するコミットメントが高まった
- 関係者のワークショップ・インタビュー、自己アセスメントなどの判断材料が客観的であったため、対象者が自身の課題を真摯に受け止め、課題解決と自己変革への取り組みが加速した
- 事実にもとづいた状況の洞察から始まり、具体的なアクションプランへ落とし込むというコーチングの流れが実践的で、対象者が課題にすぐに着手できた

【組織開発】

- 対象者のマネジメントスキル向上を待って、事業・組織課題の解決に取り組むという流れではなく、両方が同時進行で実現し、早期に成果が現れた
- ワークショップで洗い出した課題について、対象者主導で着々と改善が行われただけでなく、部下が自分たちの意見が反映されたことで、部下のモチベーションが上がった
- 部下や関係者から対象者の行動が変わったという前向きな評価が寄せられており、部門トップとしての対象者への信頼が日々増している

支援の進め方

①ワークショップを中心とした事業・組織課題の洗い出し

②事業・組織課題の解決に向けたコーチング

③営業部門トップとしての組織マネジメントスキル向上に向けたコーチング

■弊社では、顧客企業様の実態や目指す方向性を伺い、支援の範囲・対象、内容、進め方をカスタマイズして提供します。ご興味をお持ちの方は、お問い合わせください。詳細をご説明いたします