

事例2. 食品会社B社 生産部門 次世代幹部層の育成

背景

【事業内容:加工食品事業】

- 財務・事業構造の再編が一段落し、加工食品事業のさらなる成長を目指し、工場の将来構想、成長戦略を描き、実行していく段階に入っている

【顧客の人材育成課題】

- 工場の中核である副工場長・部長層が、工場の将来構想、成長戦略を描き、リーダーシップを取って実行してくれるように、次世代経営者としての成長を促したい
- リーダーとしての成長と共に、その活動を通じて、実際に工場の将来構想、成長戦略、その実行計画が出来上がるようにしたい

成果

【人材開発】

- 視座と視点を引き上げて戦略的を考えることにより、部分最適ではなく工場全体の最適化の観点からの課題解決の意識が身についた
- 参加者全体が、共通の価値観や共通言語を持つひとつのチームとして、互いに積極的にコミュニケーションをとれるようになった
- 参加者が、自分のリーダーシップスタイルの強みと弱みに具体的に気づき、今までうまくいかなかった理由、今後の改善点が浮き彫りになった

【組織開発】

- 参加者それぞれの思考パターン、得意領域について、経営層と人事が共有できたことにより、成長戦略の実行組織体制(登用含む)において大きな示唆が得られた
- 工場のあらゆる部門のリーダーである参加者に、徹底的に考える場とスキルを提供したことで、組織内に共通意識と共通言語が生まれ、今後の業務遂行の効率性を助ける土台ができた
- 次世代の経営者候補に皮向ける経験を意図的・計画的にさせることにより、自然発生的なリーダー出現を待つのではなく、連続してよどみなくリーダーを作っていくというきっかけが組織に生まれた

【成果物】

- 工場の将来構想、成長戦略と実行計画

支援の進め方

①集合研修を中心としたプログラムの実施

②成長戦略策定・実行計画作成に向けた支援ワークショップ

③アセスメント・成果報告

■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