

事例3. 空調設備メーカーC社 研究所次世代リーダーの育成

背景

【事業内容:空調設備機器製造業】

- 研究所の幹部層が世代交代を控えており、研究テーマ探索や、製品開発スピードの向上、コスト削減などの成果実現をリードできる次世代経営者人材を早急に育成しなくてはならない

【顧客の人材育成課題】

- 研究開発部門のユニットリーダー(研究所の中期戦略立案活動に参加している者)が、研究所として成果創出するために、高い視座と広い視点のもと、的確な課題を設定できるように育成したい
- また、設定した課題の実行を解決チームに権限委譲し、チームの成果が出るまで継続的に支援できる強いリーダーシップを開発したい

成果

【参加者の声】

- アセスメントや研修における他者、講師からのフィードバックにより、自分のリーダーとしての思考・行動特性における強み弱みを明確に把握できた
- 上位者、部下、関連組織に対して、どのように働きかけていけば協働できるのかその勘所が分かった
- これまでの自己流の課題設定では、必要な観点や視点が網羅できていなかったと気づいた。また、自分のユニットの最適化ではなく、より上位(研究所)における最適化の視点に立つて考える必要があると気づいた
- ユニットの課題を設定・解決する場合にもその影響の及ぶ範囲(関係部署)をしっかりと考え、解決が他部門の不利益でなく利益になるよう考慮する必要があると痛感した

【人事部の声】

- 次世代リーダーを自然発生的ではなく、計画的に育成していく(「あるべき能力要件・資質を設定→人選→必要な研修プログラム提供や実践、切磋琢磨の場の提供→評価・登用」のサイクル)を社内に構築していくことの重要性を改めて認識した
- 継続的に次世代リーダーを輩出していくために、あらゆる階層でリーダーを計画的に育成すべきと気づいた

【研究所長の声】

- ユニット相互のコミュニケーションが活性化し、ユニット横断的な課題設定や解決の意欲が強くなった。協働して研究所を盛り上げるリーダーとしての自覚が強くなったように思う

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グループ別の課題形成実践活動

③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