

事例4. 大手ホテル・レジャーD社 新任管理職のリーダーシップ開発

背景

【事業内容：ホテル・レジャー事業】

- ・チームリーダーが、職場においてチーム力の強化を試みる中で、チームの人員構成、業務量・コミュニケーションに関する悩みが多く聞かれた
 - －チームリーダーが日常業務に追われ、プレーヤーになってしまう
 - －チームリーダーとして、パートタイマーなど雇用形態の違う部下を指導、支援していくのが難しい
 - －個人作業が多いため、他者との関係性重視、助け合いの意識が希薄でありチームリーダーを中心に一体となって業務を遂行できるチーム、組織づくりの必要性がある

【顧客の人材育成課題】

- ・新任管理職に対して、意識・行動のギアチェンジを図り、自身の業務完遂、成果創出だけでなく、チームの成果(主に業務改善)を引き上げる「ファシリテーター型」リーダーになってもらいたい

支援の進め方

①チームマネジメント力
向上研修

②問題解決力
向上研修

③成果実現
ワークショップ

■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

成果

【人材育成】

- ・参加者が、自分の業務遂行よりも、チームの働きやすい環境づくりやメンバーの納得感を高めることに重点を置くようになった
- ・参加者が、命令型や押しつけ型ではなく、メンバーの力を引き出し、自主的な判断と行動を促す「ファシリテーター型」のリーダーシップを発揮することによって、チームがコミュニケーションを図り、活性化することを、実践を通じて自覚できた
- ・参加者に、常にお客様目線で、自分たちのチームの足りないところをもっと向上させるべきところを見える化し、業務を継続的に改善していく習慣がついた

【組織開発】

- ・中核となる管理職(現場リーダー)にチームを生かす経験をさせることで、本人のリーダーシップ向上に加え、チーム自体が自律的に協力し助け合う組織へと変化するきっかけができた
- ・職場において、これまで取り組んでいた業務改善を、よりスピードアップする共通の手法が組織に取り込まれた
- ・参加者の直属上司を巻き込んで、研修で身につけたことの実践の状況を研修後もフォローし、新任管理職の育成を継続して支援する体制ができた

事例5. IT関連E社 現場リーダーのチームリーダーシップ醸成

背景

【事業内容: モバイルポータル、eコマース事業】

- 組織規模の急拡大に伴い、本部制を採用し権限委譲を進めている。ただ、本部長と現場を繋ぐグループリーダーの意識やスキルに格差が激しく、是正しなくてはならないと考えている

【顧客の人材育成課題】

- 現場の要となるグループリーダー層が、業務運営、組織マネジメント、部下の指導育成といった役割責任を果たせるようになるため、具体的なスキル向上を目指したリーダーシップ開発を行いたい
- グループリーダー層のスキルの底上げを図ることで、事業拡大に耐えうる組織にし、社員のメンタルヘルスや働く意欲の向上を目指したい

成果

【人材育成】

- 自分自身のリーダーシップスタイルの具体的な強みと弱みが強く自覚できた
- 指示命令型ではなく、チームのポテンシャルを引き出し活性化させる「ファシリテーター型」リーダーとしての意識とスキルが高まった
- 権限委譲や役割分担により、日常業務に追われ、プレーヤーに終始してしまうことなく、チーム全体を見渡して課題を見つけ先手を打てるようになった
- 自分自身のリーダーとしての要件、期待役割と責任を自覚し、自分の業務の前にチーム全体を考えられるようになった

【組織開発】

- チームリーダーのリーダーシップ発揮のスタイルが変化した結果、チームメンバーの意欲の向上や、チーム内コミュニケーションの円滑化が図られた
- チームだけでなく、上司である本部長クラスとのコミュニケーションも相手の思考・行動特性に配慮して行うことができるようになり、意思疎通や意思決定がスムーズになった
- 現場の要であるグループリーダー層の意識・スキルに関するバラツキが解消され、底上げが図られたことで、本部(縦)および会社全体(横)の関係がよくなり、成長の早い中であっても業務品質・効率を損なわない強い組織が期待できるようになった

支援の進め方

① チームリーダーシップ基礎研修

② チームリーダーシップの実践

③ 実践経験共有ワークショップ

■ 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

