

事例11. 教育・出版K社 リーダーシップパイプラインの構築と教育研修

背景

【事業内容:教育関連書籍の企画・販売】

- 近年、上司部下の年齢逆転や中途採用者の比率上昇、価値観の世代間格差などでチームマネジメントの難易度が上がっている。また、業務の機能分化、長時間労働の恒常化による疲弊などの影響もあり、チームとして一体化して意欲的に働く意識が低下しているように思われる。チームをリードするマネジャー、リーダーも本来果たすべき役割の認識が曖昧になってしまっている

【顧客の組織開発課題】

- 組織・チームの停滞を防ぎ、強化していくために、中核となる新任マネジャー層、リーダー層が役割責任(あるべき姿)を認識し、難易度の上がったマネジメントの壁を超えることができるように計画的な育成のしくみを整えたい
- しくみの中で、実際に力量アップのための能力開発を行いたい

成果

【組織開発】

- 自社独自の求められる人材像(期待役割や資質・能力要件など)に沿った人材を育てるための人材開発強化ポイント、教育研修プログラムに必要な要件定義を一気につくりあげることができた
- 人材開発強化ポイントと教育研修プログラムに必要な要件定義をベースに、適切な内容で実効性の高い教育研修プログラムが短期間で構築できた
- 実施する教育研修プログラムの重み付けと優先順位付けを明確にすることで、実行のタイミングやリソース投入の判断基準ができた

支援の進め方

①リーダーシップ
パイプライン構築

②教育研修プログラム
の開発

③教育研修の実施

■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