

## 【新サービス】次期経営人材として活躍するための新任部長研修「SMCP」 Senior Manager Commitment Program

日本企業・グローバル企業において、「次代を担う経営人材の選抜と育成」は大きな経営課題になっているといえます。私たちは、多くの企業への調査により明らかになった、「ミドル・マネジャーからシニア・マネジャーへの大きなチャレンジ」を乗り越え、事業経営的な視野・視点をもった次期経営人材を育成する新サービスを開発いたしました。



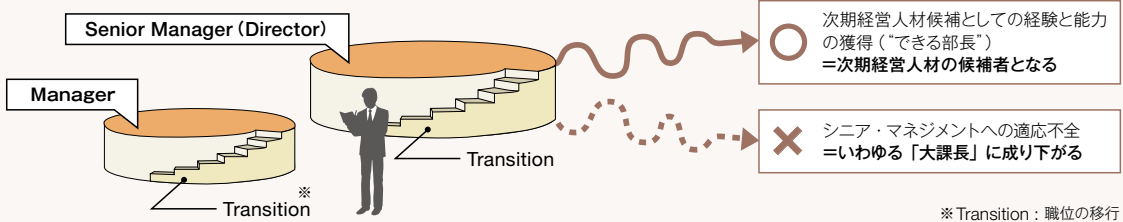
### このようなニーズにお応えするプログラムです

- 次期経営幹部候補が育たない
- 部長層（シニア・マネジャー）全般に目今の課題達成に目が向いており、事業の中長期の課題を本気で実現しようとする動きが見られない。
- 部長が果たすべき役割や必要な能力について共通認識がないため、同じ部長でも人や部門によってパフォーマンスが大きくばらついている。

### 【本サービスの概要】

#### ミドル・マネジメントからシニア・マネジメントへの早期移行を後押し

次期経営人材への入り口であるシニア・マネジャーのポジションに求められる役割の本質と実践方法を学び、ミドル・マネジメント（実行管理）からシニア・マネジメント（事業経営）への早期移行を後押しします。



#### 2日間の集合研修と2回のコーチングで構成されたプログラム

##### 集合研修



今日の部長に求められる役割行動の本質的要素を理解し、実際に担当組織の変革シナリオを描くプロセスを通じて、部長に必要な思考、行動様式を体感的に学びます。

##### フォローミーティング (コーチング)



以下2ステップで一人ひとりの実践を支援します。

【第1回（研修から約1週間後）】  
担当組織に関する自身のシナリオを実行するために取り組むことを決めます

【第2回（第1回から約1カ月後）】  
取り組みを振り返り、自身の能力開発課題を特定し、次のアクションを決めます

※弊社の専属契約トレーナーが、集合研修からフォローミーティングまですべてを担当します。

#### プログラム例

##### ● 集合研修

	9:00	12:00	13:00	20:00
1日目	<b>第1セッション：部長の役割を考える</b> ・部長というポジションに求められる役割について共通の理解に立ちます		<b>第2セッション：自組織の中長期課題と足元の課題を同時実現する道筋を描く</b> ・「部方針の要件」について共通の理解に立ちます ・担当組織の現在の部方針について参加者、トレーナーと相互検討します ・担当組織の中長期課題と短期課題を同時実現する方針のあり方を考えます	
2日目	<b>第3セッション：自組織のより良いパフォーマンスを引き出すために戦略的介入をする</b> ・より高い目標に向けて組織を動かしていく際に必要な視点を学びます ・担当組織の動き方を変えていくための打ち手とシナリオを考えます		<b>第4セッション：自身の影響力を把握し、アクションへの見通しをつける</b> ・自身の行動と意思決定スタイル、および担当組織の風土を分析した上で、担当組織の動き方を変えていくために、部長としてどのような行動に注力するか考えます ※担当トレーナーから2日間についてのフィードバックを受けます（最終日は18:00頃終了）	

##### ● フォローミーティング（コーチング）

研修終了から1週間後、および1カ月後に研修トレーナーとのフォローミーティング（約70～90分のコーチング）を実施します。

## 【本サービスの3つの特長】

今日の部長に求められる役割行動の本質的要素を理解し、実際に担当組織の変革シナリオを描く、きわめて実践的な内容です。さらに研修後はコーチングにより、シナリオの実践と参加者自身の行動開発を支援します。

### 1. 今日活躍できる部長に求められる役割・思考と活動を明示

弊社が独自に実施した、部長昇格に伴って直面するチャレンジに関する調査\*の結果から、“できる部長”になるために求められる活動とそこで必要な思考・行動様式を明示します。

\*グローバル展開企業を含む大手企業の部長・事業部長層を対象としたインタビューおよび定量調査

#### 活動1: 中長期課題と足元の課題を同時実現する道筋を描く

事業の継続的發展に貢献するために、自組織が中長期的に達成すべきことと短期的に達成すべきことを明らかにし、それらを同時に達成していく大まかなシナリオと体制を構想する。

#### 「見事な」意思決定を追求する

不確実かつ多様な対立軸が内在する状況下で、シナリオ実現に向けて対立軸を統合しながら組織を前に進めていく選択肢を追求し、リスクを負って決断する。

#### 活動2: 組織の動き方を変えていくための戦略的な介入をする

シナリオに沿って組織を望ましい動き方に変えていくための打ち手を戦略的に考え、関係者に要望する。関係者の反応と状況の変化を注視し、チャンスを逃さず介入する。

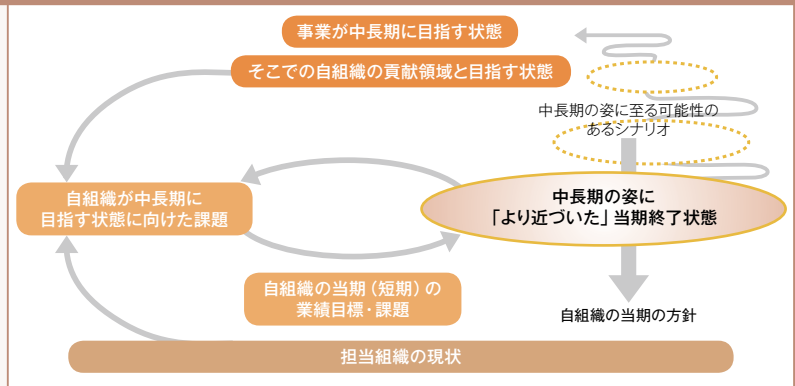
#### 活動3: 継続的に革新し続けられる組織力を開発する

従来のやり方や成功パターンに固執せず、変化を取り込みながら自分たちの動き方を変えていくことが常態であるという組織風土を開発する。

“できる部長”として求められる主要な活動として、「真価が問われる3つの活動と意思決定」をモデル化

### 2. 参加者の現実の組織課題を扱うきわめて実践的な内容

参加者の実際の担当組織の方針を見直し、短期的課題と中長期的課題の同時達成を図るための「シナリオ」を作成するきわめて実践的な内容です。



短期的課題と中長期的課題の同時達成を図るためのシナリオを描く思考プロセス(図)にない、自組織のシナリオを作成

### 3. 集中的なフィードバックと研修後のコーチングにより実践と能力開発を支援

参加者自身と担当組織に関する数種類の多面評価と、研修内でのトレーナーによる観察とフィードバックから、参加者一人ひとりの行動・能力開発ポイントを明らかにし、さらに研修後のフォローミーティング(コーチング)によって実践を支援します。

#### 受講者の声

- ・「会社としての最適解は何か?」を見なければならぬと痛切に感じた。現状を変えることを恐れず、反対勢力があったとしても、やるべきことを組織内で言わなければならない。今後は現場目線をもちながら「事業経営」でやっていこうと感じた。
- ・私が描いた方針には、「中長期」というカラーがまったく出ていなかった。これからは会社の中長期が語れるようなものをもっといたい。まずは、結果の完璧さを求めないで、リスクを負ってスタートしていきたい。
- ・「集合研修」と「フォローミーティング」という形態が部長にはぴったり。まさにこれからの時代の部長変革施策だと感じた。

サービスご紹介 **無料セミナー** を開催します >>> **日程:2012年3月2日(金)** / 会場: 東京(有楽町)

詳細およびお申し込み……弊社ホームページ<http://www.recruit-ms.co.jp/seminar> またはサービスセンター ☎0120-878-300 までお問い合わせください。