

キャリアデザイン支援研修

管理職として部下のキャリア意識を理解し、自社での成長を支援する

本研修の概要

上司として部下のキャリア形成を支援できるよう、「キャリアデザインの重要性」「キャリアにおける面談方法」を学ぶ管理職向け研修です。「部下のキャリアに対する考え方、悩みを聞く機会がない」「管理職自身がキャリアについて時間をかけて考える機会がない」などの理由から、部下のキャリア支援が不得手という管理職の方は少なくありません。この課題を改善を目指し、「部下のキャリア形成を理解し、育成支援やモチベーション向上を行うこと」「面談やフィードバックのスキルを学び、キャリア面談で実践できるようになること」を目指し、様々な講義・ワーク・ケーススタディに取り組みます。

受講対象・人数

経営幹部層、管理職層

※最大で30名程度

所要時間

3～5時間程度

プログラムを若干拡張して、終日(7時間程度※昼休憩60分)の研修として開催することも可能です。お気軽にご相談ください。

プログラム例

第1章 部下育成が難しくなっている背景

第2章 部下のキャリア意識を理解する

部下の能力を知る 「何が得意？」
部下の欲求を知る 「何をやりたい？」
部下の価値観を知る 「何に価値を感じる？」

第3章 部下の自社での成長を支援する①

ワーク／管理職の魅力・醍醐味を棚卸しする
管理職の魅力・醍醐味を棚卸しする
管理職の魅力・醍醐味を分類する
多様なモチベーションリソースの例を把握する

第4章 部下の自社での成長を支援する②

ロールプレイング／部下の価値観に合わせて、管理職の魅力・醍醐味を伝える

キャリアデザイン支援研修

管理職として部下のキャリア意識を理解し、自社での成長を支援する

コンテンツイメージ

部下が上司の背中を見て、成長する時代から
上司が部下の背中を押して、育成する時代へ

管理職の仕事・役割

部下育成は、管理職の重要な仕事のひとつ

部下一人ひとりの3要素を把握することが大切

欲求

何をやりたい?

価値観

何に価値を感じる?

能力

何が得意?

スティーブ・ジョブズの言葉より

受講者の声

育成面談に限らず、OJTやミーティングの際にも、メンバーが重視しているモチベーションリソースを意識したコミュニケーションに取り組みようと思いました。ポジティブな言葉に置き換えてリードする手法もこれまでは不十分でしたので、以後積極的に取り入れていきます。

講義はメリハリがあり、テンポも良く、ポイントとなるところにはロールプレイングが盛り込まれていて、実際の社内環境を想定した練習ができて、とてもわかりやすかったです。ぜひ仕事に活かしていきたいと思います。

人の働くモチベーションには、4つのパターンがある
「モチベーションリソース」という視点
※モチベーションリソース：仕事の内容・責任・昇進、昇格、コンパニオンなど。

<p>組織型</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属組織の社会的ステータス ・所属に伴う金銭的な報酬 (基本給・手当・福利厚生) ・社内的地位の社会的ステータス ・社内的地位に伴う仕事報酬 (数値目標・意思決定権) ・組織内役割 (責任・期待) 	<p>仕事型</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事そのものの目的・プロセス ・仕事の結果への自己評価・定額 ・経済的な報酬 / 非経済的な報酬 ・個人に蓄積できる知識・技術・人脈 ・仕事の環境
<p>職場型</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織、上司の評価 ・仲間との関係の喜び ・働き、仲間との評価 ・組織的目標達成の喜び ・社内競争 	<p>生活型</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の期待と応答 ・生活が豊かになる実感 ・時間のゆとり・融通 ・休みのとり方の自由度

実際に体験してみましょう

横の方とペアになってください。
話し手(上司)役：身近な部下をイメージ浮かべ、彼・彼女はどのようなモチベーションリソースが最もかを鑑別し、聴き手(部下)役の方へ伝えましょう。その上で、貴族の場を想定し、相手は納得するように「ご自身の専ら管理職の能力・経験値」に基づいて、話し手(上司)役の方へ伝えましょう。
※先程までめた模造紙・ワークシートも参考にしましょう。
聴き手(部下)役：話し手(上司)役の方から聞いた「○○型」のモチベーションリソースが強い部下」を演じ、自由に受け答えしてください。
話し手役・聴き手役を交代して行います。

聴き手役 (部下役)

話し手役 (上司役)

傾聴については、特に意識して実践していきたいと感じました。過去の自分の行動を振り返ってみると、パソコンに向かいながらメンバーの話を聞いていたこともあり、反省です。今後改善していこうと思います。

傾聴の6ステップについて学び、キャリアデザイン面談時にどのように話を進めていったらいいか、具体的にイメージすることができました。今後の部下のキャリアアップ支援に活かしていきたいと思います。