

マネージャー対象

リフレクティブ インサイト ～内省と対話によるマネジメントへの気づき～



〈お問い合わせ先〉

株式会社 市進ホールディングス
コンサルティング事業研究所

Tel 03-3812-4881

e.hayashi@ichishin.co.jp

(担当 林)



ご提案概要

多面的事前サーベイを活用し、「認識改善」から「行動改善」へ

- 対象：部下を5名以上持つ既任マネージャー層
- 内容：定性・定量の弊社オリジナルサーベイをもとに、個々のマネジメントの傾向（クセ）が抽出でき、参加者同士の対話によって、自身のマネジメント改善を促進いたします。
また、組織開発の考え方が習得できるため、人材開発とは違った観点から業績向上に悩むマネージャーのチーム運営の改善に効果があります。



プログラム案 ～弊社オリジナルサーベイで現状課題抽出、マネージャーの変化を促します～

半日 ～1日	
10:00	<p>*はじめに</p> <ul style="list-style-type: none">・若手社員の変化と課題・近年のHRの潮流～組織開発と人材開発～ <p>①上司と部下の意識・認識のズレ（違い）とは？</p> <ul style="list-style-type: none">・あなたの職場を表す描写とは～生徒指導と学級経営を例えに～・人材開発だけでなく、近年、組織開発が求められる背景とODの定義・あなたの職場（組織）の課題とは（問題点の共有）・組織開発・人材開発のソリューション例（成功循環ループ、コーチング他）・サーベイ結果定量分析・定性分析との予測と共有
14:00	<p>②自身のマネジメントのあり方を考える</p> <ul style="list-style-type: none">・人材開発と組織開発の両方の側面から、自身の課題を抽出・問題の共有と特定・課題解決に向けた打ち手を考える・発表・発表内容に対する講師および参加者からのフィードバック
17:00	<p>*振り返りとまとめ ～今後の取り組みについて～</p>

期待される効果

①多面的評価（サーベイ）で自己評価と周囲の評価とのギャップをもとに、気づき が得られる

- ・自分の強み、弱みを再認識できるだけでなく、他者から自分がどう見られているか
気づくことができ、周囲の人の思いや考えを汲んだ組織マネジメントに活用できる

②組織開発によるアプローチから本質的な問題発見ができ、業務に活かせる

- ・表面的、一時的な課題と対処法ではなく、自己のマネジメントの根本的な問題
点を考えることができる
- ・他責の思考を脱し、前向きな姿勢で解決案を考えられる

③自己の振り返りのスキル、組織の問題解決のスキルの共通化

- ・講座での振り返りや、課題抽出と解決策の提案を通じて、今後の業務に生きる
共通の知識とスキルを習得できる

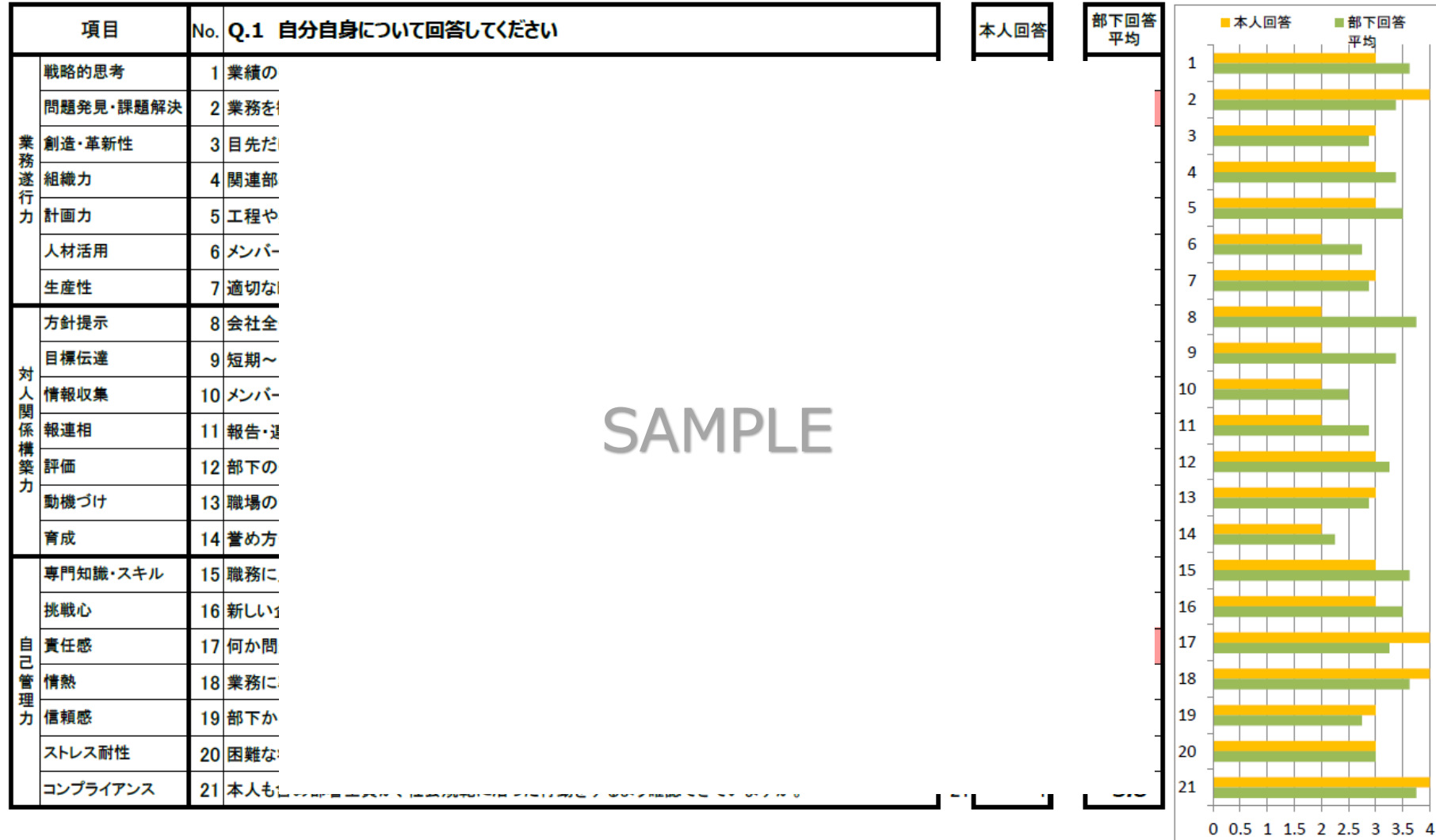


受講者アンケートより 抜粋

- サーベイ結果は、今後、部下との接し方・コミュニケーションに大いに役立つ。
- 社員の思い（＝期待）と私の行動のギャップがよく分かった。
- 自分と部下とのギャップに気づくことができた。アクションプランに落とし込めた。
- 自己とメンバーの差を明確に理解することができた。
- 意図や本質を理解してもらうことの難しさや重要性を再度考えさせられた。
- やるべきことを再認識するとともに、研修メンバーの様々な意見も聞いたことは良かった。
- 他のM Gも同じ悩みを抱えていて、色々な対処方法があることが分かった。
- 自己を棚卸できたことは非常に良かったと考えています。
- 小さいとはいえ組織を取りまとめて、最適な方向性を指す重要性を考えられた。
- 今までは個人個人への働きかけ中心であったが、組織・人の関係性への働きかけによる効果について理解できました。



【参考】 事前サーベイの例



本人の評価と周囲の評価との差を、グラフでわかりやすく示します。

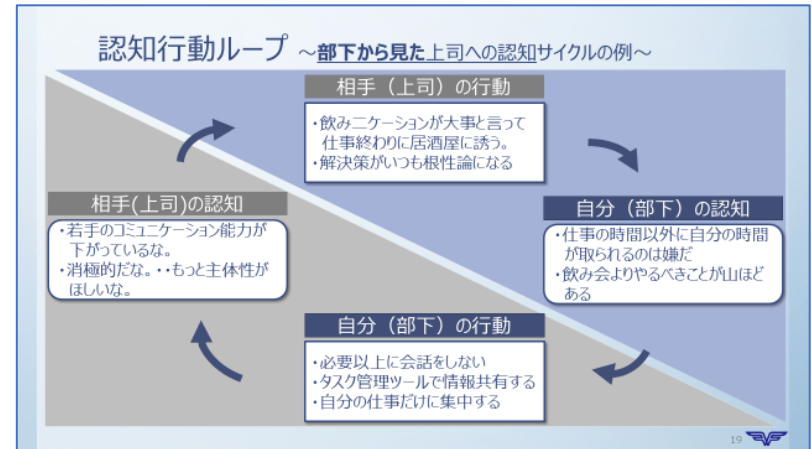
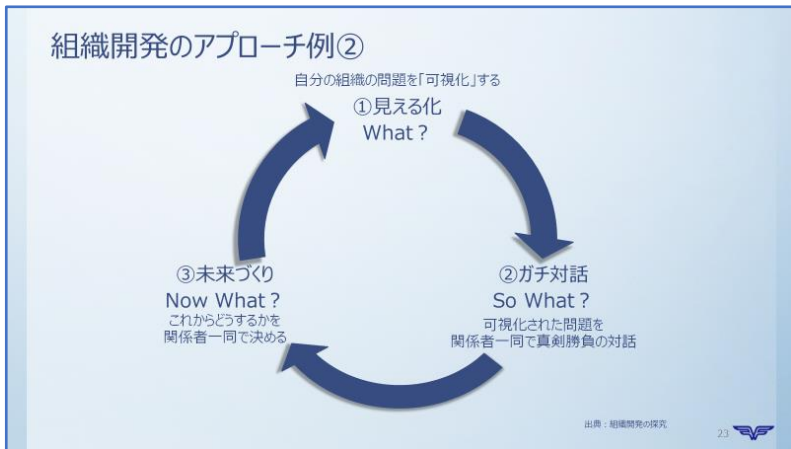
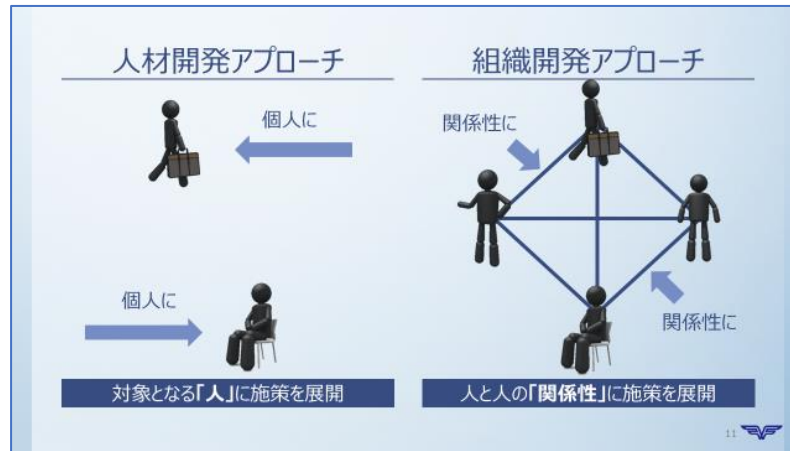
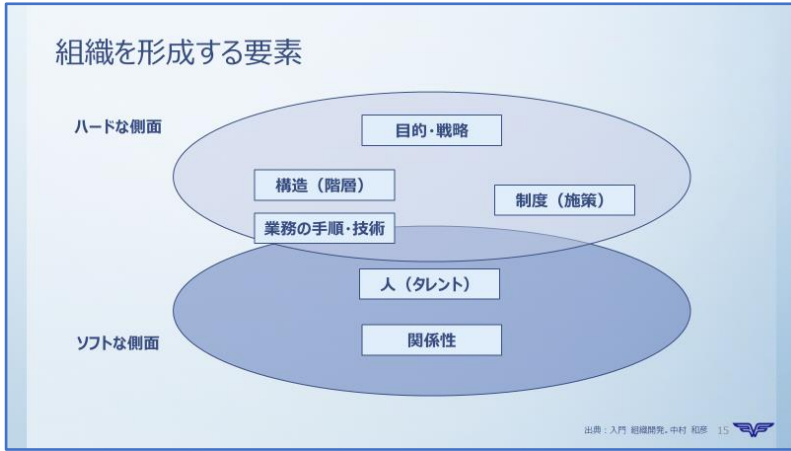


【参考】 事前アンケートを用いた振り返り

Introspective method(内観法)		部署:	氏名:
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <上司> <部下> </div>			
Q.2 若手部下に「してもらったこと」 * トラブル案件発生時のフォロー (手が回っていない部分を自発的に手伝ってくれた等) * 率先して、新商材の研修に参加し、提案にチャレンジしてもらい、その結果を担当ミーティングで発信して頂いた。 * 急なお客様調整。	Q.3 マネージャーに「してあげたこと」		
Q.3 若手部下に「してあげたこと」 * 営業経験で培ったノウハウの展開 * 業務負荷に対する指導と稼働支援 * 業務後は、リラックスした雰囲気で当人の本音を聞きだし、モチベーション維持を図った	Q.2 マネージャーに「してもらったこと」		
Q.4 若手部下に「迷惑をかけたこと」 * 難しい案件、トライアル案件をお願いし、苦勞をかけた。 * 先輩社員とのコミュニケーションフォローが不十分であった。 * 業務において、人事異動等で担当人員数が少なくなる中、一部の若手社員に緊急性のある仕事が一時的に集中してしまった。 (その後、業務整理と体制整理を行い改善していると考えている。)	Q.4 マネージャーに「迷惑をかけたこと」		



【参考】 テキストサンプル例



市進教育グループについて

市進教育グループは、創業57年を迎える総合教育サービス企業です。グループ全体では、学習塾・予備校を中心に20の事業会社をかかえ、「教える」を基盤としたサービスを展開しています。市進教育グループが次代に残せる大きな財産、「教育」に貢献して55年超。常に教育水準の向上を目指し、受験指導、学力強化指導という形で信託に応えてまいりました。

その半世紀の歴史の中で、私たちが大切にしてきた「人を創る」という理念は、お預かりした生徒たちはもちろん、彼らを育てる講師の人材育成におきましても、大きく反映されてきました。教育機関、企業等に研修事業を専門におこなうコンサルティング事業研究所では、グループのリソースを活用しながら、教育機関、企業向けの研修やコンサルティングを展開しています。

(株)市進ホールディングス

代表取締役会長 下屋俊裕

本社 千葉県市川市 / 事業所 文京区本郷

設立 1975年（創業1965年）

資本金 14億7,623万円



～「教える」を基盤とした総合教育サービス企業～

