



公開研修
[集合]



公開研修
[オンライン]



オーダーメイド
研修



e-
ラーニング

企業の根幹は“人”！みずから学ぶ力を身につける！

階層別研修 導入のおススメ

持続的な成長を続ける「魅力ある会社」とはどのような会社でしょうか？

それは、従業員が生きがいを持ってイキイキと働ける会社。

そのような環境をつくるため、階層別の“人財育成”に取り組んでみませんか？

経営幹部
理念(人間力)形成

管理・監督者
管理・マネジメント力形成

中堅社員
リーダー能力形成

若手社員
自分軸の形成

新入社員
社会人としての仕事の基本とマナー形成

こんなお悩み、
ありませんか？

- 各階層に必要な知識やマインドを身につけさせたい
- 管理者の人材育成力・マネジメント力に不安を感じている
- 昇進・昇格に必要な要件が明確になっていない
- 体系だった人材育成の自社プログラムがない

そこで
ソリューション！

新入社員から経営者候補まで
幅広い階層をサポート

仕事に直結する実践的・継続的な
研修プログラムの実施

「企業らしさ」を重視した
全階層への人材育成のご提案

物をつくる前に人をつくる

～根底に流れる想い、起源～

「いまから数十年も前のことなのですが、得意先に行った時に『松下電器は何を作っているのか』と尋ねられたならば、『松下電器は人をつくっているところでございます。あわせて、電気製品を作っております』と、こう申し上げるように言ったことがあります。その当時の私の心境は、事業は人にあり、人をまず養成しなければならない。人間として成長しない人を持つ企業は成功するものではないということを感じておりました」

松下 幸之助

お問い合わせ

ご質問・ご不明な点などありましたら、お気軽にお問い合わせください。
西日本営業推進センター TEL. 06-6907-5534
パナソニック エレクトリックワークス創研株式会社
東日本営業推進センター TEL. 03-3507-7630

人材育成事例

たとえば、介護事業所様

目的背景

少子高齢化が進む日本では、福祉業界・介護業界の需要がますます高まることが想定されます。しかしながら、業界における人材流动は激しく、有資格者や経験者のキャリア採用が多いのが現状です。

また、同社の人材育成は、これまで事業別に独自で行っていたことから、ばらつきは正や、キャリア入社者の会社への帰属意識や定着率を上げ、将来のキャリアパスが描ける人材育成体系の整備が課題でした。

課題 1 新卒、キャリア入社を含めた一貫した教育体系が未整備

課題 2 会社への帰属意識が高まらない

課題 3 介護業界は人材の流动が激しい

実施内容

人材育成体系を整備 上位層の育成プログラムを導入

階層ごとに求められる役割・必須スキルの整理

- 各層に求められる役割から、課題解決能力(マネジメント、コミュニケーション、思考力)や、コアバリュー(経営理念、コンプライアンス等)を体系的に整理

階層	求められる役割	期待する人材像(スキル整理マトリクス)									
		課題解決能力					コアバリュー				
		マネジメント能力	コミュニケーション能力	思考力	組織的思考	課題解決力	マネジメント実践	キャリア自体	コアバリュースキル	ビジネス感覚	ピラミダインテグレーション
部長別 ■AFグループ視点での経営戦略構想 ■全社方針・戦略策定への具申	マネジメント能力 人材育成 リーダーシップ コミュニケーション能力 問題発見力 意思決定力 行動立案	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
課長別 ■担当部門の方針・戦略策定への具申 ■担当組織の方針・戦略策定	マネジメント能力 コミュニケーション能力 問題発見力 意思決定力 行動立案	△	●	●	●	●	●	●	●	●	●
主任別 ■プロジェクトの推進 ■自己のキャリアデザイン ■社内外の折衝 ■後継者指導	マネジメント能力 コミュニケーション能力 問題発見力 意思決定力 行動立案	●	△	●	●	●	●	●	●	●	●
一般職 (担当者)	マネジメント能力 コミュニケーション能力 問題発見力 意思決定力 行動立案	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

階層別研修体系を策定

- 全階層での研修が実施されていなかったことから、各層に重点スキルを絞り込んだ研修を導入
- 特に上位層の育成プログラムを強化し、幹部育成を強化

戦略経営研修 (3日間)	将来の部長候補 既部長列 [13名]	■戦力構想力の基礎 ■戦略実現のための重要課題と対応策 ■戦略構想立案研修 ■計画発表
新任管理者研修 (2日間)	新任課長 [17名]	■責任者の心構えと役割 ■経営理念と経営戦略 ■組織マネジメントと方針管理 ■目標管理 ■コミュニケーションと人材育成
課題解決力開発研修 (2日間)	将来の課長候補 [24名]	■重点課題設定と課題解決の進め方 ■リーダーシップ ■戦略立案の基本
新任主任研修 (2日間)	新任主任 [14名]	■ビジネス環境の変化 ■経営理念について ■主任に求められる役割 ■部下をやる気にさせるノウハウ ■コミュニケーション ■ビジネスコーチング ■部下のキャリア開発

得られた方向性の共有と社員の意識

将来のキャリアパスが描ける環境整備

企業としての一体感醸成

自らの会社、職場、仕事に誇りを持てる風土醸成

お客様のコメント

2009年より人材育成体系を整備し、重点スキルを絞り込んだ研修カリキュラムを立案し、現在まで推進していただいている。期待する人材像を明確にすることにより、キャリアパスを描きやすい環境のベースが整ってきたように感じています。更なる体系の整備、人材の育成に取り組んでいきたいと考えています。

コンサルタントから一言

事業のあるべき、ありたい姿を描き、自ら考え行動できる「自律型人財」を育成するお手伝いが私の仕事です。研修では座学の理論の他、実際の担当事業の将来について真剣に議論して頂いています。その過程で着実に「自律力」をつけていかれる姿を拝見し、大変うれしく思っております。