

“組織を知り”、“未来を創り”、“明るく挑戦する” エムズ・ネット・スクエアの『組織開発プログラム』

組織は今、否応なく激変する周囲の環境変化にさらされています。多様な変化に気づき、適応していくためには、関わる全ての構成員が、主体的に考え、組織としての行動につなげていく力を強化しなくてはなりません。組織長、管理職、職場リーダーのみなさんがまず考えるべきこと、為すべきことを明確にして、その実現に向けて歩みだせるよう、エムズ・ネット・スクエアの“組織開発”プログラムが支援いたします

過去の事例

事例	テーマ
A 社(情報・通信企業、ネットワーク基盤の設計・構築・運用)	
<p>【背景・目的】 新 CEO 誕生を機に、企業理念を元に、顧客提供価値 (Service Concept) を実現するために『人材育成』の仕組みを確立する</p> <p>【期間・概要】 半年間</p> <p>・統括部門長、ほか上層部へのインタビューを元に、既存の職務行動基準を見直し、求められる人材要件を明確化 ⇒ 新たな職務行動基準と業界スキル標準を元に、キャリアパスを構築 ⇒ 人材戦略化のための研修カリキュラムの構築 ⇒ マネジメント層への研修</p>	人材育成基準の明確化とマネジメント層の育成
B 社(製薬企業、医薬品の開発・製造・販売)	
<p>【背景・目的】 グループ企業内、完全子会社化による組織統合を控え、「時代の変化に対応した知識とスキル、対応力を備えた人材」を育成するための部門の“道しるべ”を作る</p> <p>【期間・概要】 半年間</p> <p>全部員への 2 日間の入門研修を通して、現状確認と意識付け開始。全マネジメント層へのヒアリング、討議を通して、「部員のあるべき姿」を“行動着眼点”と“期待レベル”で明確化し、コンピテンシーを策定する。年 2 回の面談など、OJT で活用する仕組み作りを実施</p>	コンピテンシー(評価基準)の作成
C 法人(医療系社会福祉法人)	
<p>【背景・目的】 政府の新成長戦略の中の重点強化政策を受けて、組織理念の共有、人材像の定義と計画的な人材育成を目指して、「働きがいのある職場の実現」と「研修体系策定」に向けて、全事業所を巻き込んで実施する</p> <p>【期間・概要】 8 か月間</p> <p>法人としてのビジョンを定める。その上で、事業所別のビジョンと目標、行動指針、職種・階層ごとの人材要件、研修体系、研修後の OJT アクションプラン・シートを定めて実施</p>	ビジョン、行動指針人材育成の共有と OJT 実践
D 社(複写機メーカーのシステム開発子会社)	
<p>【背景・目的】 女性管理職育成施策 3 年間の結果を受けて、2 年後の割合 5% を目指し、女性リーダーへの研修と、サポーター(上司・育成責任者・メンター)の意識改革のための 1 年間プログラムを描き実施する</p> <p>【期間・概要】 10 か月間</p> <p>受講者 15 名の 8 か月研修実施。各受講者の職場における問題発見&解決も並行して実施。開始 10 か月後、職場での課題解決の実践ケースについて、社長プレゼンテーション。サポーター層に対しては、メンター研修など実施。</p>	女性管理職育成と、上司層の養成

E 社(産業用機械製造販売、プラント工事/2 事業部)	
<p>【背景・目的】 企業グループ内の事業統合により、事業部の目標達成が厳しくなりつつある2事業部に対して、半年間、マネジメントチームが一丸となって目標に近づくための会議と実践を繰り返し、事業部全体の意識改革と、中計の大目標に対する KPI 達成を目指した</p> <p>【期間・概要】 半年間</p> <p>ビジョンの策定、課題の見極め、解決への対応とフィードバックを月一回繰り返し実践した。社長の想いとかけ離れていた上層マネジメントの危機意識が徐々に醸成され、キーマン数名の現状分析、情報共有を元に、戦略的な行動計画に結びつく。課題達成のために必要な具体的な対策が打ち出され、実行された。</p>	中期経営計画の目標達成のための課題解決
F 社(製薬企業、医薬品の開発・製造・販売)	
<p>【背景・目的】 組織統合を控え、自部署の社内におけるプレゼンスを高めるために、なすべきことを検討し、1年のリーダー育成プログラムを策定し実践することになった</p> <p>【期間・概要】 1年間</p> <p>社内における部署のプレゼンス強化のため、特に選抜されたリーダー8名の育成計画に沿ってリーダー教育を実施。同時に、社内ユーザー部門との信頼関係強化の課題に挑む中で、異なる視点を開発する。リーダーの拠り所となる“ガイドライン”を作り、次世代に遺す</p>	リーダー育成の仕組みと、研修
G 社(外資系 医療機器製造販売会社/カスタマー・エンジニア部門)	
<p>【背景・目的】 全国のカスタマーエンジニア拠点のチームリーダー(管理職直前層、TL) 20名の生産性 UP とモチベーション UP のため、TL 層が自主的に始めた TL ミーティングの会議体運営の支援を通して、TL 層への主体的リーダーシップ強化と、問題解決力強化を図ることになった</p> <p>【期間・概要】 10 か月間</p> <p>カスタマーエンジニア業務を通じた顧客満足度向上のため、主体的に全社マターとして提案できる力を養うことを目標とした。必要なリーダーシップと、問題発見&解決力を学び、現在感じている問題を全社提案できる準備を平行して実施。事業部長等へのプレゼンテーションの場で、提案内容を討議し、提案し、顕著な成長とモチベーション UP が認められた</p>	リーダー層会議体の生産的運用と課長直前層の主体的リーダー育成
H 国立大学(中部地方の国立大学)	
<p>【背景・目的】 2004年4月、法人化された国立大学は、国からの交付金が減らされ、少子化も進み、年々運営が厳しい環境にある。2020年4月から「1法人複数大学制度」を活用した経営統合を決めたH大学では、より魅力ある大学としての生き残りを賭けて、各学部、各部署のリーダー人材を養成することになった</p> <p>【期間・概要】5ヶ月間(毎月1回開催) 3年間で2サイクル開催</p> <p>学長と少数の経営陣が大学を率いているが、各学部の教員はこれまで、全学の将来のことを考えて行動することを求められてこなかった。</p> <p>大学の生き残りのためのアイデアを、学部横断で話し合い、新たな施策で魅力的な大学にしていくことは必須となる。そのため、次世代を担うリーダー層(学部長直前層)を集め、全学の視点をもって討議し行動できる人材養成のためのワークショップを開催した。1期生に劇的な意識変化が見られ、新しい取組みにつながった。2年後も2期プログラムを実施した</p>	学部の壁を超えて全学の視点で討議、行動できる教職員の次世代リーダー人材の養成

その他、下記のようなテーマで、コンサルティング&研修を請け負っています

理念・ビジョンの構築と共有、戦略・戦術の構築と実践計画、課題の明確化、自走型リーダーシップ強化、論理思考強化、問題発見・解決力強化、信条(credo)構築と共有、合併前のビジョン共有、合併後のシナジー強化、中期経営計画の共有と実践計画の具現化、人材評価制度の構築、次世代リーダー育成支援、戦略的人材育成プログラムの策定と実践、研修計画策定、コーチング力強化、ファシリテーション力強化