

中堅社員向けオーナーシップ研修 ～当事者意識をもって、周囲に働きかける存在になる

■ねらい

中堅社員として自身の担当する仕事だけではなく、チーム全体の仕事や課題にも「当事者意識」を持って関わっていくマインドを養成し、そのために必要なコミュニケーションスキルを習得する研修です。具体的には、上司や先輩との積極的な関わり方や後輩への接し方を改めて考えていただき、多方面に影響を与える存在になることを意識していただきます。また、その具体的なスキルとして、周知力、調整力、関与力について学び、ケーススタディを通じてどのようにそれらの力を発揮するかを考えていただきます。

■テーマ概要

対象：中堅社員

時間：1日

人数：20名

■カリキュラム一例

内 容

1. 組織が中堅社員に求めるものとは

(1) 立場を変えて考える中堅社員の役割

【ワーク①】それぞれの関係者から自分が期待されている役割を考える

【ワーク②】ワーク①で洗い出した期待されている役割および気づいたことを共有する

(2) “居心地のいい”現状から一歩踏み出す (3) 求められる“プラスアルファ”の貢献力

2. 仕事に求められるオーナーシップ

【ワーク】質問に対して、普段の自分の傾向を回答する

(1) オーナーシップとは何か (2) オーナーシップがある人の行動

【ワーク】冒頭のチェックシートの結果をもとに、自身のオーナーシップ度を振り返る

(3) オーナーシップを発揮するための要件 (4) オーナーシップを育む組織風土

【ワーク】「オーナーシップを育む環境」という観点で考えた時、所属する組織は何点だと思うか。また、その理由について記述する

3. 上司・先輩とのかかわり方

(1) フォロワーシップとは (2) よきフォロワーに求められる要件

(3) 上司を知り、信頼関係を構築する

【ワーク】自分の上司・先輩が、それぞれがどのような判断軸を持っているのかを具体的に記述する

4. 後輩とのかかわり方

(1) 後輩指導を通してチームの中核人材となる (2) 昔も今も、後輩指導の基本は「率先垂範」

(3) 後輩の仕事に関心を持つ

【ワーク】職場の後輩について、「主たる業務」「必要なスキルとその習得状況」「後輩が課題だと感じていること」をそれぞれ具体的に書き出す

(4) アドバイスの仕方 ～ベクトルを揃え、期待水準を示す (5) 成長を促す関与の仕方

5. チーム内での役割 ～周囲を巻き込む中核になる

(1) “自分事”の領域をチーム全体に広げる (2) 周知力 ～チームにおけるハブとなる

【ワーク】チーム内での周知力をアップさせるための工夫やノウハウを、グループ内で共有する

(3) 調整力 ～カギとなるインフォーマルコミュニケーション

(4) 関与力 ～おせっかいと越権行為の奨励

6. まとめ

【ワーク】研修を通じて気づいたこと、明日から実践しようと思ったことを整理する