

～“総合力”を高め、チームビルディングを体感する～

プロジェクトベース ビジネスリーダーシップ研修(P-BL)

P-BL: Project-based Business Leadership Learning Program

実践 問題感知・問題解決・企画提案 研修
のご案内



対象とする人材層は？

エム・スクエア株式会社

P-BLが対象とする人材層

Project-based Business Leadership Learning Program



● 年齢層・キャリア段階別の研修コース

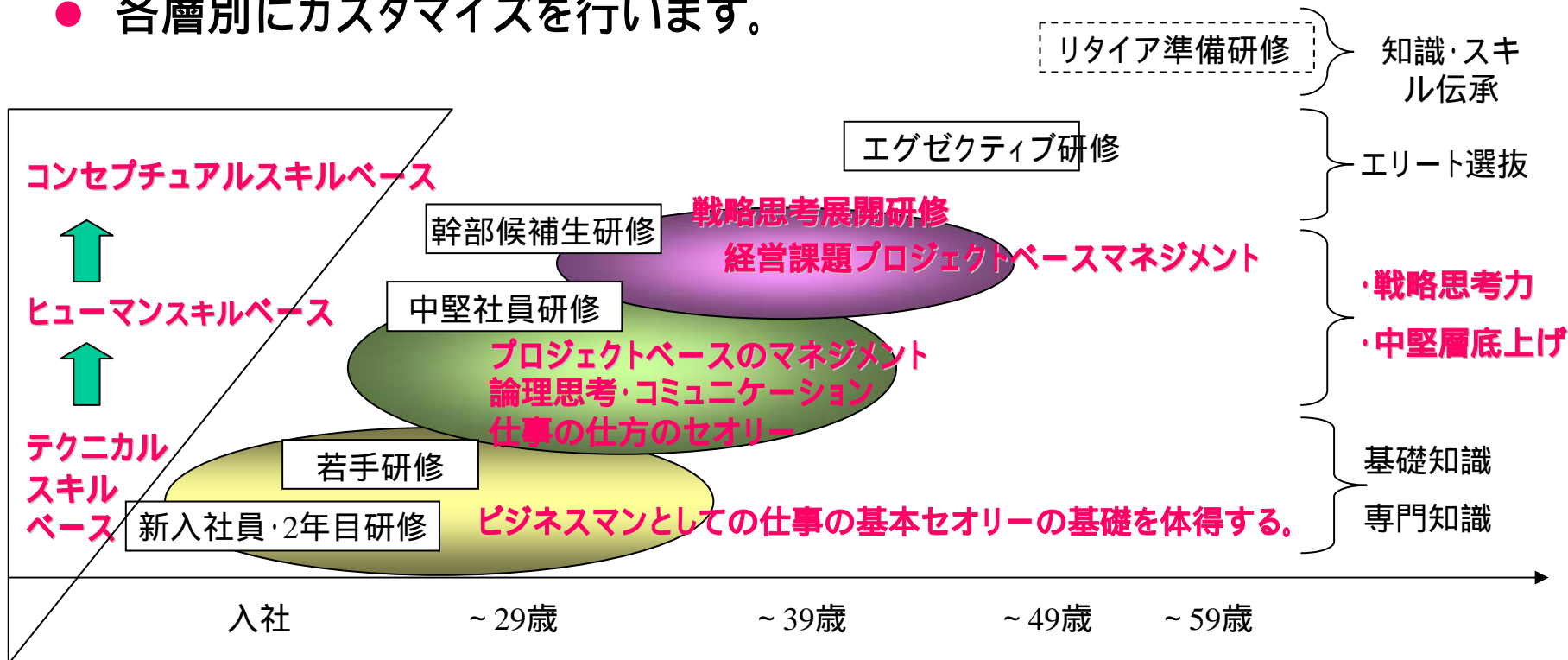
- (1) 新入社員・2年目層
- (2) 若手層
- (3) 中堅社員層
- (4) 幹部候補生



新たなフォーカス

- ・社会の潮流変化の感知
- ・コミュニケーションスキルの向上
- ・情報収集分析/情報戦略構想力

● 各層別にカスタマイズを行います。



目的と特徴 ~ 例:中堅層(ミドル)を対象とした場合 ~



- 3つの特徴
 - 中堅社員に必要な、問題・情報分析を行い、企画提案に繋げるための「問題解決手法」を一挙に勉強できる！
 - 単なる手法の勉強会ではありません。「どう活用し、考えぬくか」をモデル事業計画作成を通して体感！
 - 参加型演習を通して、チームワークの重要性とリーダーシップ力を身につける！
- バブルが崩壊した後就職をした世代が、今企業の中堅社員として活躍を期待されている世代です。企業の柱となる中堅社員の方々は、日本経済の苦しい時代に就職しました。そのため、人・時間・お金の制約から、より即戦力を求められ、十分な研修や技術を伝授されることなく、現場実践を求められてきました。誰が悪いわけでもなく、経済の流れを考えれば当然のことです。上司・先輩の仕事ぶりを見よう見まねで覚えていくOJTというスタイルが定着した頃には、「問題や情報をどのように分析し、考え、解決していくか」という、昔は当然教わった、もしくは勉強する時間があつたさまざまな問題解決手法を学ぶ機会は減りました。
- 手法は、あくまで手法であり、どう活用し、どう考えていき、問題解決、提案につなげていくかということが重要です。しかし、考え方、整理の仕方として手法を勉強していないことは、基礎がないのと同じです。基礎がないと応用も利かず、あるとき突然崩れていくのです。
- 本研修プログラムは中堅社員向けに「問題感知力を磨くための問題解決手法」について、少人数(5~6名)でのチーム演習を通して勉強していく勉強会を企画いたしました。単なる手法の勉強会ではありません。「どう活用し、考えぬくか」をモデル事業計画作成を通して体験していただきます。今回学ぶ手法は、説明を聞いてみると「普段自分が自然に行っていることだ」と思う方もたくさんいらっしゃるかと考えます。既に実践されている手法を、考え方やポイントから改めてきっちり学ぶことで、更に問題感知力、提案力の強化に繋げることを目的としております。
- チーム演習形式にて行い、チームワークの重要性、リーダーシップ力を身につける絶好の場です。
- 他ではできない研修カリキュラムです。
- 企業活動の様々な分野、経営企画部門、情報システム部門、開発部門の方々はもちろん、管理部門、営業部門、製造部門など幅広く中堅社員の方々の力を高めることができます。是非ご検討ください。

研修対象者層へのフィット・インの基本的考え方



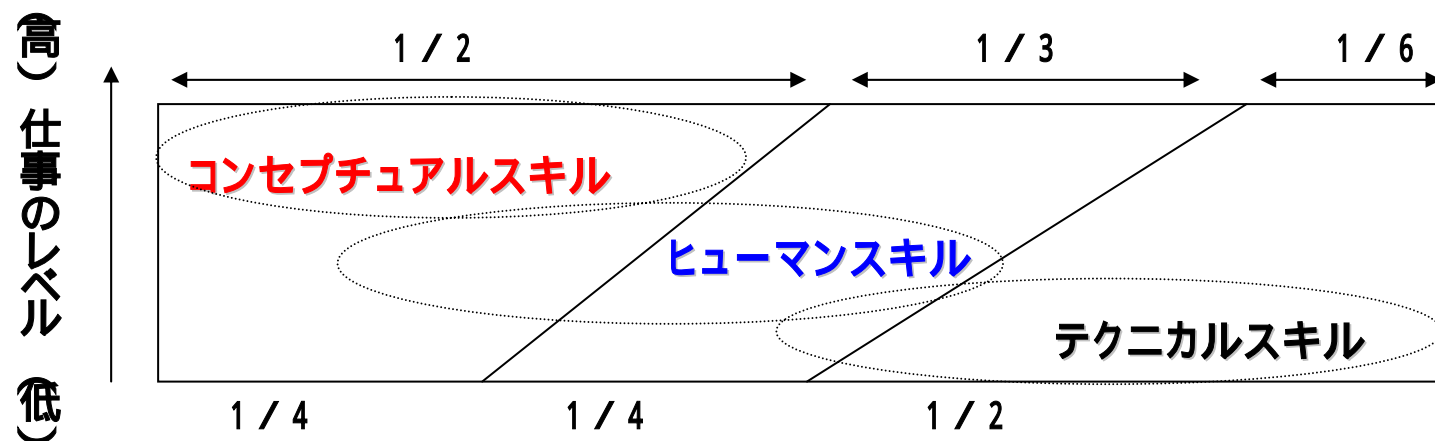
- 本来、「実践 問題感知・問題解決・企画提案」という情報行動は、社会人としての基本能力であるため、年齢層・専門職能を超えた普遍性を有し、共通基盤となるものです。
- 企業や組織が求める人材への期待値については、対象者の部門分野・職務階層などの諸要素に基づき、また置かれた経営環境上の状況に応じて、その重点化領域やレベルは相異なるものであります。
- 本研修プログラム(P-BL)では、これらの2つの基本的な要求事項である「共通普遍部分」と「特性重点化部分」の2つに区分(Part と Part)し有機的な構成設計によって、社会人の成長の各ステップを通して、有効な研修のプロセスと成果を提供することが可能となります。

| | 基本構成： 2つのフォーカス | | カリキュラム設計上の考え方 |
|------|-------------------------|---|---|
| Part | 普遍的な基礎力としての“方法知”を身に付ける。 | <ul style="list-style-type: none"> ・「情報の読み取り方」 ・「問題の発見の仕方」 ・「原因の理解の仕方」 ・「解決策の創造の仕方」 ・「チームビルディングの仕方」 | <ul style="list-style-type: none"> ・対象層の専門職種やキャリアパスの段階を問わず共通基盤として普遍的に適用される部分 ・レクチャー 実習・演習 設定課題プロジェクトでの企画提案活動を中心にコースウェアを設計 |
| Part | プロジェクト・テーマの設定によって特長付ける。 | <ul style="list-style-type: none"> ・重点テーマの選択によって企業のニーズや対象層への期待要素に応じて題材や教授法をカスタマイズ <ul style="list-style-type: none"> - 部門特性 - ミッションレベル - 能力要素 など | <ul style="list-style-type: none"> ・課題テーマの内容を各人のキャリアステップの段階に応じて採用。 ・プロジェクトの題材によって、個々企業の対象層のニーズに合わせて、テーマ設定等でカスタマイズを行いながらプログラムをデザイン |

“コンセプチュアル”スキルの重要性 = > 概念化する力



- 職責のレベルに応じて3つのスキルのバランスのとれた発揮が必要。
 - スキルとは「実践できる能力」、「技能」を指し、訓練により獲得・向上が可能。
- コンセプチュアルスキル
 - 時間的視点
 - 「新しいこと」として未だ専門技術知識の出来上がっていない領域でそれを創り上げる能力
 - 空間的視点
 - 「広いこと」としていくつかの専門分野を利用することによって解決することができる能力
- 変革の時代の要求
 - 文化・民族を超えて異なる思考様式の人々との交渉、および情報化が生出す新しいビジネスモデルへの対応には、コンセプチュアルスキルの育成が求められる。

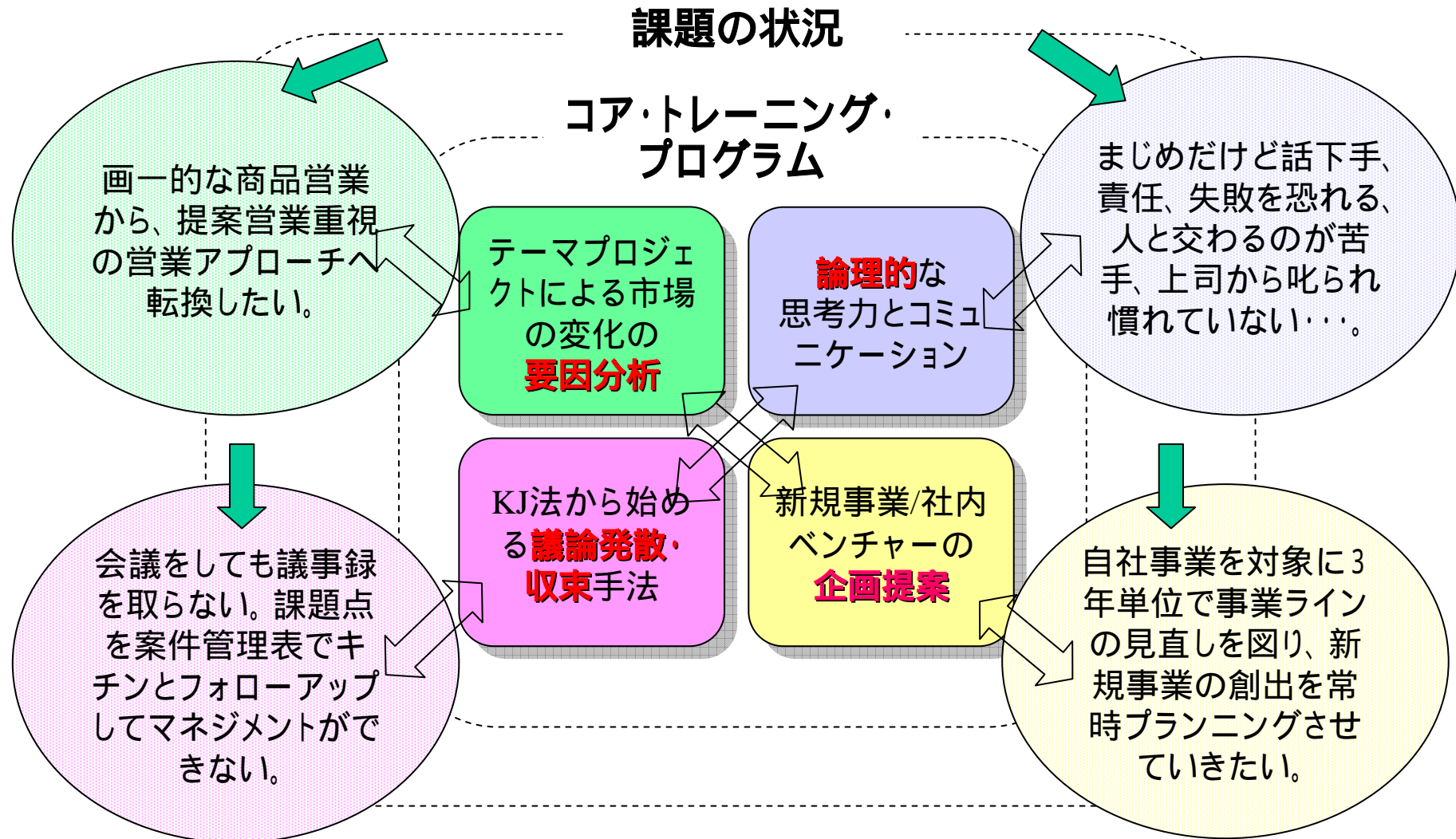


(出典: *Robert Katz, "Skills of an effective administrator," *Harvard Business Review*, September-October 1974, pp. 90-101.)

人材育成課題の多様性に直結させたP-BLの適用例



- 貴社の抱える課題のタイプ / 重点的に取り組むモデルに応じて、コース・カリキュラムの中心構成を編成し組み立てることができます。





参考 1

企業の求める人材像

(全私学新聞記事2004年12月13日1963号(8面) 第二回大学改革トップセミナー「大学改革の具体的施策」から、「演題 「人材と大学のキャリア教育」日本経済新聞社販売局次長 鈴木 健司氏」より)

- …ではコアとなる社員に何を求めるか。
- **それは問題発見能力と創造力だと思う。**
 - 雇用振興協会が「今後の若手コア社員に求められる具体的な能力」を調査したところ、
 - 第一位は問題発見能力と問題解決能力、
 - 二位は担当分野の専門知識と業務処理能力、
 - 三位は新しいアイデアおよび創造性だった。
- ところが、大学からはそういう人材が輩出されてこない。
- その大きな原因として、受験勉強の付けが出てきているのではないか。現在の高校までの教育は受動的な、正解を教え込む教育だ。自分で考える訓練ができていない。
- 「内容知」の豊富な人間は育ててきたが、答えを出す方法を自分自身で発見していく力である「方法知」ができていない。



Question !

: 企業の中で、コア人材は育成できているのか？

OECD - PISA * 1位を生み出したフィンランドの元教育大臣
オリペッカ・ヘイノネン氏(1月5日放映NHK番組から)



*) PISA= PROGRAMME FOR INTERNATIONAL STUDENT ASSESSMENT

● これからの時代

- 未来を予測できない世界
 - 人々が一生の間に仕事を何度も変える必要のある時代
- 周囲に莫大な量の情報があふれかえっている世界
 - 変化に適応して生き抜いて行くためには、自分で自分を導いていく必要がある時代

かつては、
特定の職業に就くための教育
があったが...



● 自分の内面から、自ら新しいことを学ぼうとするモチベーションが生まれなくてはならない。

- 新しい出来事に対処する能力、
- 将来思わぬ問題に直面したときにそれを解決する能力が重要



- 学ぶ力を身に着ける
- 他者と協力する力、他国とコミュニケーションする力

● **情報を読み解く力、即ち、読解力が全ての基本にある。**