日本総研
The Japan Research Institute, Limited

回覧

「チーム力強化とリーダー人材の発掘・育成」

～新たな人材アセスメント手法【シーズンアセスメント】のご紹介～

参加のおすすめ

チームの成果を達成する人材、次世代を担う人材とはどのような人材でしょうか。次世代のコア人材の発掘と育成はどのようにして実践していけばいいでしょうか。今いる人材で最大の成果をあげるためにはどのような方法があるでしょうか。

人材開発の必要性は十分わかっていても、育成には時間、費用がかかります。比較的短期間に、早急に成果を出すためには、現有人材のリーダータイプ/リーダースタンスごとに最適な配置と活用で、意欲的・自立的・挑戦的に行動してもらうことが必要不可欠です。今回のセミナーでは、この「チーム力」と「リーダーシップスタイル」を正面に見据えて、チーム強化のためのコンセプトと方法論を解説いたします。また、新しい人材アセスメントツールについてもご紹介してまいります。

日　時	平成19年8月8日(水)　13:30～16:30　(13:00受付開始)
会　場	住友クラブ(大阪市西区江戸堀1-13-10　地下鉄四ツ橋線　肥後橋駅2・5A出口からすぐ)
対　象	人事担当役員、人事部長、人事ご担当者の方々
受講料	お一人さま　5,250円(消費税込み)
講　師	株式会社 日本総合研究所　総合研究部門　人事・組織戦略クラスター　三宅 光頼 株式会社 日本総合研究所　総合研究部門　人事・組織戦略クラスター　久保田 智之 有限会社 日本カラーミーアシーズン　代表取締役　宗行 潔

セミナープログラム（主な内容）

1. リーダーおよびリーダーシップとは何か？（チーム力の強化の視点）

(1) 従来のリーダーシップ理論
　グリッド理論・PM理論・コーチング理論　など
(2) 事業戦略・ミッションマネジメントとリーダーシップ
(3) 日本総研の提言するチーム力強化の視点

2. (提言1) 人材ポートフォリオと人材タイプ

(1) 個人の貢献と組織のバリュー極大化
(2) 基本資質ーナレッジ・創造性・成果の3つの軸

3. (提言2) リーダータイプ別のリーダースタンス

(1) 人材ポートフォリオとリーダースタンス
(2) リーダースタンスごとの行動特性

4. (提言3) 新たな人材行動特性のタイプ シーズンアセスメント手法による定義

(1) シーズンアセスメントとは
(2) 夏型、冬型、春型、秋型の分析視点
(3) 人材タイプごとの特徴的な行動パターン

5. (提言4) 人材タイプ別の育成とキャリア開発

(1) 人材タイプごとの能力開発ステージの設計
(2) 人材インキュベーション／人材クリエーション
(3) 研修体系とキャリアデザイン

6. (提言5) 人材タイプ別の動機づけ方法

(1) 夏型人材には、指示命令を明確にせよ
(2) 冬型人材には、完結した仕事を任せよ
(3) 春型人材には、発想がわきでる環境を整えよ
(4) 秋型人材には、組織を与え自信を深めさせよ

7. (提言6) こんなチームにはこんな人材を選べ

(1) 堅実・確実型チームには夏型人材
(2) スマート・高感度チームには冬型人材
(3) 創造・アイデアチームには春型人材
(4) 突撃・自己完結チームには秋型人材

8. (提言7) シーズンタイプ別の人材マッチング

(1) 上司と部下の人材タイプのマッチング
(2) 環境およびミッション別の人材タイプ

9. (提言8) 新たなアセスメントの手法

(1) 人材を見きわめるためのツールのあれこれ
(2) SPI・ヒューマンアセスメントなど

質問・ご相談

日本総研
The Japan Research Institute, Limited

回覧

「チーム力強化とリーダー人材の発掘・育成」

～新たな人材アセスメント手法【シーズンアセスメント】のご紹介～

参加のおすすめ

チームの成果を達成する人材、次世代を担う人材とはどのような人材でしょうか。次世代のコア人材の発掘と育成はどのようにして実践していけばいいでしょうか。今いる人材で最大の成果をあげるためにはどのような方法があるでしょうか。

人材開発の必要性は十分わかっていても、育成には時間、費用がかかります。比較的短期間に、早急に成果を出すためには、現有人材のリーダータイプ/リーダースタンスごとに最適な配置と活用で、意欲的・自立的・挑戦的に行動してもらうことが必要不可欠です。今回のセミナーでは、この「チーム力」と「リーダーシップスタイル」を正面に見据えて、チーム強化のためのコンセプトと方法論を解説いたします。また、新しい人材アセスメントツールについてもご紹介してまいります。

日　時	平成19年９月12日（水）　13:30～16:30　（13:00受付開始）
会　場	住友クラブ（大阪市西区江戸堀1-13-10　地下鉄四ツ橋線　肥後橋駅2・5A出口からすぐ）
対　象	人事担当役員、人事部長、人事ご担当者の方々
受講料	お一人さま　5,250円（消費税込み）
講　師	株式会社 日本総合研究所　総合研究部門　人事・組織戦略クラスター 主席研究員　三　宅　光　頼　／　主任研究員　久保田　智　之

セミナープログラム（主な内容）

1. リーダーおよびリーダーシップとは何か？（チーム力の強化の視点）

(1) 従来のリーダーシップ理論
　グリッド理論・PM理論・コーチング理論　など
(2) 事業戦略・ミッションマネジメントとリーダーシップ
(3) 日本総研の提言するチーム力強化の視点

2.（提言1）人材ポートフォリオと人材タイプ

(1) 個人の貢献と組織のバリュー極大化
(2) 基本資質ーナレッジ・創造性・成果の3つの軸

3.（提言2）リーダータイプ別のリーダースタンス

(1) 人材ポートフォリオとリーダースタンス
(2) リーダースタンスごとの行動特性

4.（提言3）新たな人材行動特性のタイプ「シーズン・アセスメント」による定義

(1) 「シーズン・アセスメント」とは
(2) 夏型、冬型、春型、秋型の分析視点
(3) 人材タイプごとの特徴的な行動パターン

5.（提言4）人材タイプ別の育成とキャリア開発

(1) 人材タイプごとの能力開発ステージの設計
(2) 人材インキュベーション／人材クリエーション
(3) 研修体系とキャリアデザイン

6.（提言5）人材タイプ別の動機づけ方法

(1) 夏型人材には、指示命令を明確にせよ
(2) 冬型人材には、完結した仕事を任せよ
(3) 春型人材には、発想がわきでる環境を整えよ
(4) 秋型人材には、組織を与え自信を深めさせよ

7.（提言6）こんなチームにはこんな人材を選べ

(1) 堅実・確実型チームには夏型人材
(2) スマート・高感度チームには冬型人材
(3) 創造・アイデアチームには春型人材
(4) 突撃・自己完結チームには秋型人材

8.（提言7）シーズンタイプ別の人材マッチング

(1) 上司と部下の人材タイプのマッチング
(2) 環境およびミッション別の人材タイプ

9.（提言8）新たなアセスメントの手法「シーズン・アセスメント」の紹介

(1) 人材を見きわめるためのツールのあれこれ
(2) シーズンアセスメントプログラムのご提案

質問・ご相談