



人事部／人事責任者が実践する 「チーム力強化とリーダーの発掘・育成」

参加のおすすめ

採用環境が厳しくなっています。現在の人材で、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ますが、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、人事部および人事の責任者が、「チーム力」と「リーダーシップ」を正面に見据えて、チーム（組織）を強化するための方法論を解説いたします。

また、今回、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11月7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・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の紹介

- (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
- (3) 【シーズンアセスメントプログラム】のご提案

質問・ご相談