

ご参加実績

日産自動車	本田技研工業	マツダ	SUBARU	三菱自動車工業
日産オートモーティブテクノロジー		ソニー	NECグループ	東芝グループ
富士通グループ	日立製作所	セイコーエプソン	三菱重工業	小松製作所
アサヒビール	キリンビール	味の素	江崎グリコ	Meiji Seika ファルマ
明治	大塚製薬	NTTコミュニケーションズ	東日本旅客鉄道	京成電鉄
成田国際空港	旭化成グループ	東レ	富国生命保険	三菱UFJ信託銀行
かんぽ生命保険	東京大学	新日鉄住金ソリューションズ	セゾン情報システムズ	デサント
YKK	日立ハイテクノロジーズ	シャコ	他	

*社名順不同

対象

課長またはこれに準ずる職層

開催日程

1泊2日(金・土) 宿泊型研修

	日程	会場
第1回	9月 7日(金) ~ 8日(土)	富士電機能力開発センター
第2回	10月26日(金) ~ 27日(土)	富士電機能力開発センター
第3回	11月16日(金) ~ 17日(土)	多摩永山情報教育センター
第4回	12月 7日(金) ~ 8日(土)	富士電機能力開発センター

【会場】

富士電機能力開発センター

〒191-8502 東京都日野市富士町1番地

TEL:042-585-6334

JR中央線「豊田駅」下車 徒歩約5分

多摩永山情報教育センター

〒206-0024 東京都多摩市諏訪2-5-1

TEL:042-372-7070

小田急線、または京王線「永山」駅から徒歩8分



2018 ミドルクラス 交流研修

新しいマネジメントスタイルの創造
BEAM CONSULTING GROUP



ビーム・コンサルティンググループ株式会社
〒160-0005 東京都新宿区愛住町22 オカダビル
TEL 03(3354)2721 FAX 050(3737)1957
guest@beamcons.co.jp http://www.beamcons.co.jp

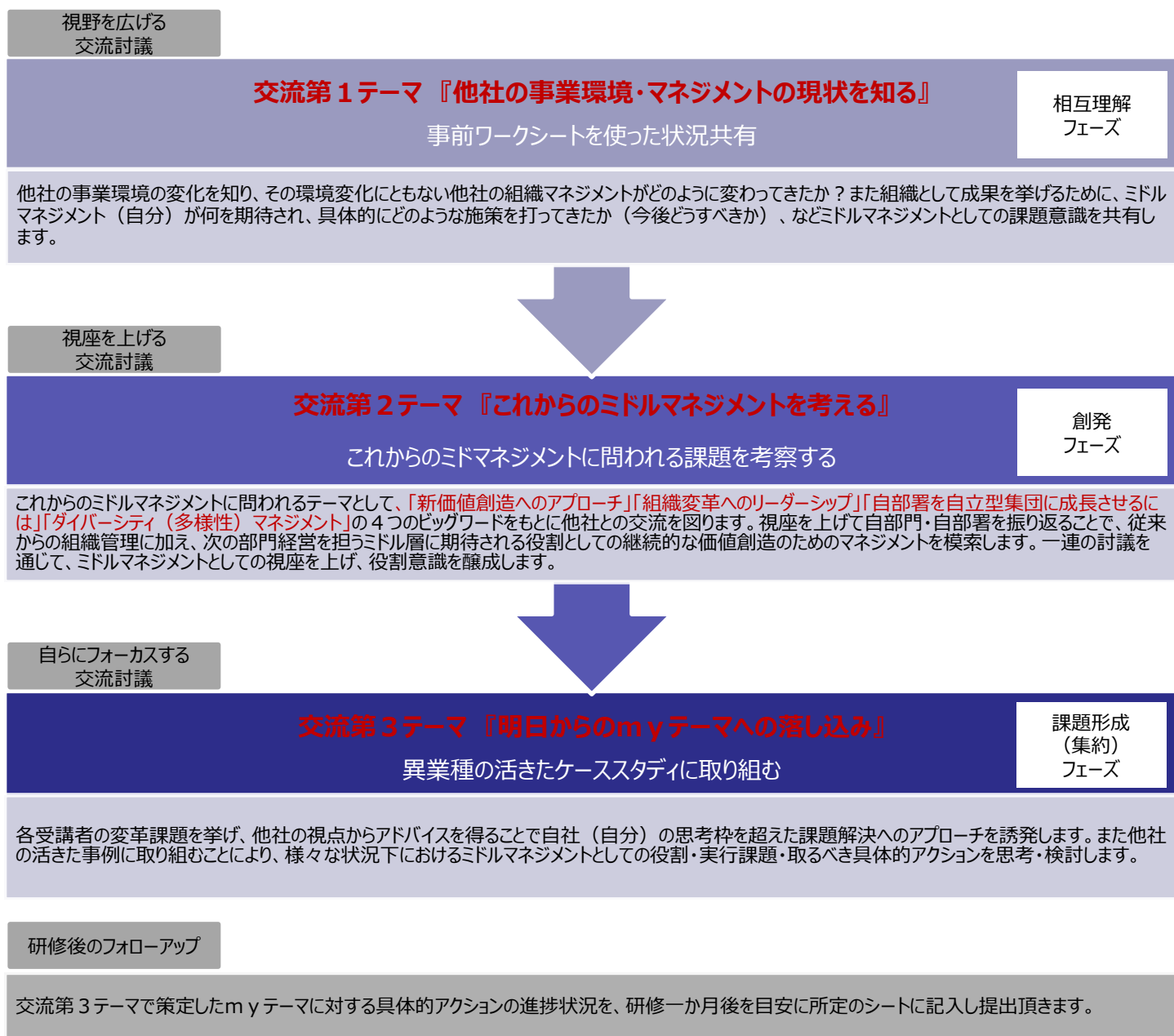
研修のねらいと期待する成果

事業環境が日々変化する中で、組織が最大限の力を発揮し、競争力を高めるには、ミドル層の役割が大きく影響してきます。現場の仕事に精通し、且つ、高い視点から事業の進捗を把握しているミドル層が、上下間だけでなく部門間のブリッジとなり、従来からの「内部管理」に加え、将来に向けての価値創造や変革を牽引するリーダーとしての役割を果たすことを期待されています。当研修では、予測が難しい事業環境下において、その変化に対応するための他社の最新のマネジメント事例に触れるとともに、受講者が抱えるマネジメント課題の解決策を、他社との交流を通じて模索していきます。

- 各業界を代表する企業における先端のマネジメント事例を知る
- ミドルマネジメントとしての役割・実行課題を明確にし、受講者のマネジメント上の課題に対し、他社の視点からその課題解決のヒントを得る
- 視点移動（自社内思考からの脱皮、部門最適から全体最適への思考転換）、視野拡大（マクロ環境に対する高いアンテナ）
- 他社社員との人的ネットワークの構築

研修フロー

この研修では、受講者が日常業務に於いて抱えるミドルマネジメントとしての課題意識を研修の討議テーマとして持ち込んで頂き、その課題解決のヒントを他社社員との交流討議を通じて、誘発させることを期待しています。講師から知識やフレームワークを学ぶのではなく、**受講者が“相互に学びあう”、“お互いにテキストになる”**研修です。



討議テーマと参加者の声

この研修では、激変する事業環境の中で、これからのミドルマネジメントに問われるテーマとして、「**新価値創造へのアプローチ**」、「**組織変革へのリーダーシップ**」、「**自部署を自立型集団に成長させるには**」、「**ダイバーシティ（多様性）マネジメント**」の4つのビッグワードをもとに他社との交流を図ります。交流討議を通じて、環境変化に対応するための他社の最新マネジメント事例を知るとともに、自社の課題解決へのヒントを得ます。

交流第1テーマ『他社の事業環境・マネジメントの現状を知る』 事前ワークシートを使った状況共有

ここでは、自部署を取り巻く外部環境、内部環境およびミドルに期待されている役割や、現状のマネジメント上の課題を共有します。他社のマネジメントの現状を知るとともに、自社との相違に気づき、その相違の底流に流れる事業環境の変化を掴みます。研修の導入として、お互いの状況を共有することで相互理解を促し、関係性を育むことで、以降の討議の促進とします。

- ❖ 他社のマネジメントの取り組み内容を知ることができ有意義だった。
- ❖ 他社との文化の違い、取り組む内容の違いを知りカルチャーショックを受けた。
- ❖ 相互に事業環境を知る機会となった。
- ❖ 各社の組織運営、マネジメントを知ることができた。
- ❖ 他社の人に自分の業務を紹介する中で自分の立ち位置を再確認できた。
- ❖ 自社の優れた取り組み、足りない点を知ることができた。
- ❖ 異なる立場の方々にテーマをわかりやすく説明する良いトレーニングになった。
- ❖ 事前に自分の課題を整理できたことがよかった。

交流第2テーマ『これからのミドルマネジメントを考える』 これからのミドルマネジメントに問われる課題を考察する

ここでは当研修の主題である、「新価値創造へのアプローチ」「組織変革へのリーダーシップ」「自部署を自立型集団に成長させるには」「ダイバーシティ（多様性）マネジメント」の4つのビッグワードをもとに他社との交流を図ります。これらテーマについて討議することで、近視眼的・部門最適に陥りがちな視座を上げ、従来からの組織管理に加え、次の部門経営を担うミドル層に期待される役割意識を醸成します。

- ❖ ○○社の解析手法を知ることができ、今後の業務に活かしていきたい
- ❖ 多視点でのものの捉えかたが興味深かった。
- ❖ 自立型組織への脱皮のための方策のイメージができた
- ❖ 自らのアクションを変え、部下を変えることが重要だとわかった。
- ❖ 製造業の方々とひざをつきあわせて共通テーマについて議論を交わすことで、多様性を実感できた。
- ❖ 他社の活性化レベルは新鮮味があり、体質が強化されていると感じた。

交流第3テーマ『明日からのmyテーマへの落とし込み』 異業種の活きたケーススタディに取り組む

ここでは各受講者が明日からの実行課題として任意でテーマ設定します。
【テーマ例】「組織間（部門間）の連携強化による効果的な資源配分」、「次世代を担う人材の育成 ～関与を少なくし、自律的な集団にするために」、「次期新製品における新価値創造へのアプローチ」、「サービスセンターの現場対応力強化 ～自立型集団による技術力向上」、「自部署の機能・体制構築（受注業務から供給業務への変革）」、「チームメンバーの意識改革 ～利益への拘りを強く持つ」…

- ❖ 自分の抱える課題解決に向けて、不足している点を見えて、整理することができた。
- ❖ 自分の課題に対する視点の「抜け」を補完できた。
- ❖ 親身になって異なる知見をもつ方々からアドバイスをいただけたので大変貴重な経験でした。
- ❖ 同じ課題をもっているということがわかり、共感できた
- ❖ ミドルとして自主的に変革する義務があることを認識した
- ❖ 他社の方のご意見で、当社の組織マネジメント上の強みも認識できた。この強みを有効に活かしたい。

タイムテーブル

第1日	9:30	【集合】 【オープニングオリエンテーション】 事務連絡、趣旨説明	第2日	7:00	【朝食】
	10:45	【交流第1テーマ】 《他社の事業環境・マネジメントの現状を知る》 事前ワークシートを使った状況共有		8:30	【チェックアウト】 昨日の振り返り 最終発表 ファンリテーターからのフィードバック
	12:00	【昼食】グループ毎に昼食		11:45	【交流第3テーマ】 《異業種の活きたケーススタディに取り組む》 myテーマ設定
	13:00	事前ワークシートを使った状況共有（続き）		12:00	【昼食】 myテーマ設定（続き）
	14:30	【交流第2テーマ】 《これからのミドルマネジメントを考える》 グループ討議テーマ設定		13:00	myテーマの発表と相互フィードバック
	15:00	グループ討議		14:00	【クロージング】
	17:20	中間発表		16:45	《クロージング&アンケート記入》
	18:00	【夕食】		17:00	【解散】
	19:00	中間発表（続き）			
	19:30	グループ討議（アウトプットのブラッシュアップ）			
21:00	【懇親会】				