

リーダーシップ研修

新しい**フォロワー型リーダーシップ**のあり方が求められている

背景01

**変化が激しい不確実
かつ複雑な時代**



経営幹部は組織を運営する上でフォロワーシップの概念が重要であり、ダイバーシティな社会においてサーバント型リーダーシップを取らないと部下はついてこない。

背景02

めざすゴールの変化



利潤追求だけでなく、クオリティ向上や社会課題解決など多様なニーズに応じていくためには全社員がリーダー像に対する共通認識が重要。

背景03

**自律・主体性が
より重要に**



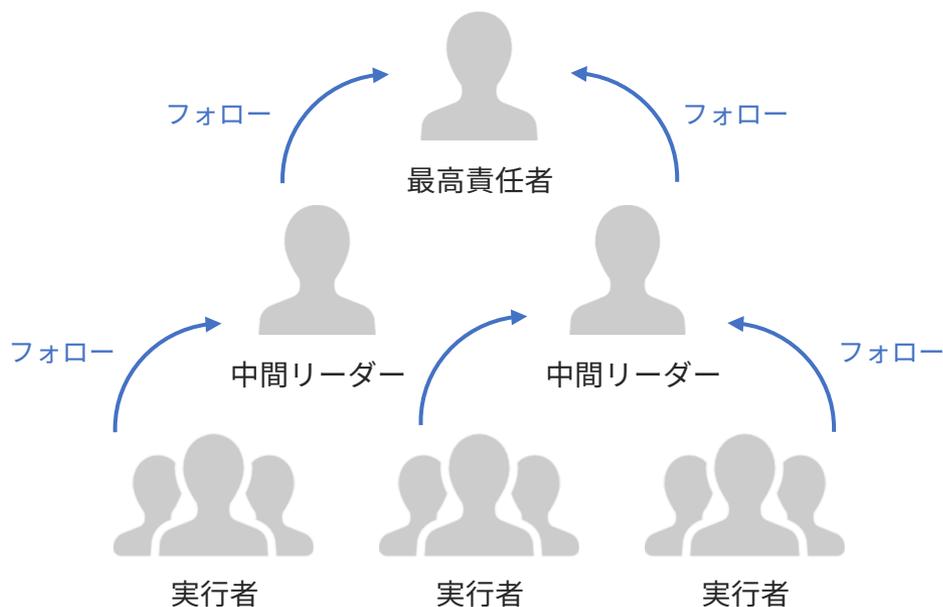
目的が明確であり、社内共有し、進言し、自ら考え判断・実行できる集団が企業の生き残りのカギに。

良きフォロワーが良きリーダーになる **フォロワー型リーダーシップ論**

⇒ **命令しないリーダーシップ論**

フォローするという事

- 盲目的な服従ではない、
- “**理性ある服従**”⇒健全な懐疑主義
- 上位者への**進言・提案**を行うこと。
- 上位者の意思を正確にくみ取り、
自律的・主体的に行動を起こすこと。



これらを行える“**良きフォロワー**”こそが、**良きリーダー**になれる。

リーダーシップ研修：これから求められるリーダーシップ

これまで

これから

組織が
目指すゴール

利潤の追求

社会課題解決と事業性の両立

リーダーシップ
のあり方

専制型もしくは放任的
リーダーシップ

自発的にリーダーに従おうという気持ちを
原動力とするリーダーシップ

公式リーダー
の役割

明確なビジョン設定と
変革推進

冷静で正しい判断ができる

メンバーの役割

フォロワーシップの発揮

正しい独断専行ができ、
積極的にリコメンドする役割

伊藤俊幸の
講演会

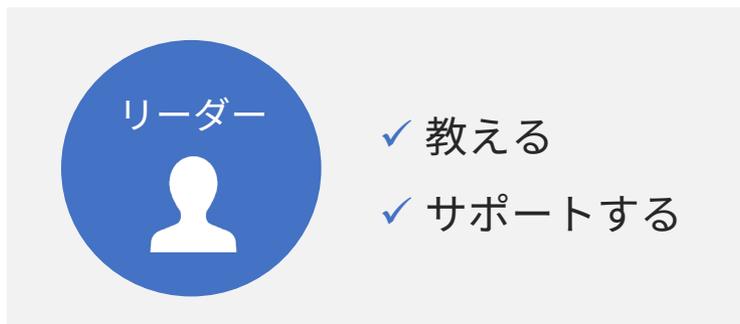
フォロワーを増やしていくリーダーシップ論

全社で共通の認識を持ち、部下が進言することにより、
能動的かつ役割を超え進言が増える組織づくり

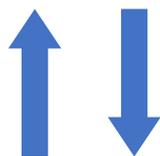


リーダーシップ研修

自立自走組織の基本的な考え方



- 大所・高所から冷静高次な判断ができる
- 結果的に良質な部下が育成される



- 上司になる準備ができる
- 正しい独断専行ができる

リーダーシップ研修

環境変化から見える5つの課題を解決へ導く研修

01 部下育成

業務の分担量が増え自分自身の業務領域が広がる



組織として成果を上げるために
どのように部下を育成するのかについて考えます

02 社内交渉

社外の企業との交渉や社内のこと



社外や社内において
円滑かつWINWINな交渉を行うための方法を考えます

03 意思決定

組織としての意思決定を行い、その決定に責任をもつ



的確かつ迅速な意思決定を行う際に
必要なことについてセッションします

04 メンタル維持

自分のマインドやモチベーションを維持することが必要



どのようなことがあっても、働いていくなかで、
心が折れないよう自分を維持しながら
前向きに仕事に取り組むために必要なことを考えます

05 プレマネの両立

個人の業務と組織としてマネジメント業務のバランスを保つ

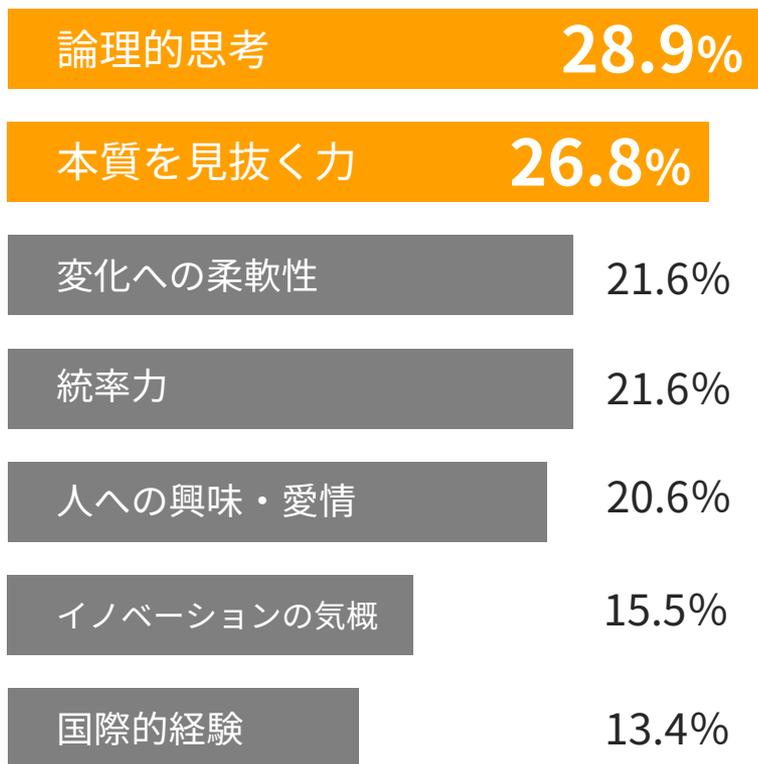


「現場の業務」と「マネジメントの業務」のバランスを
保つために必要なことについて考えます

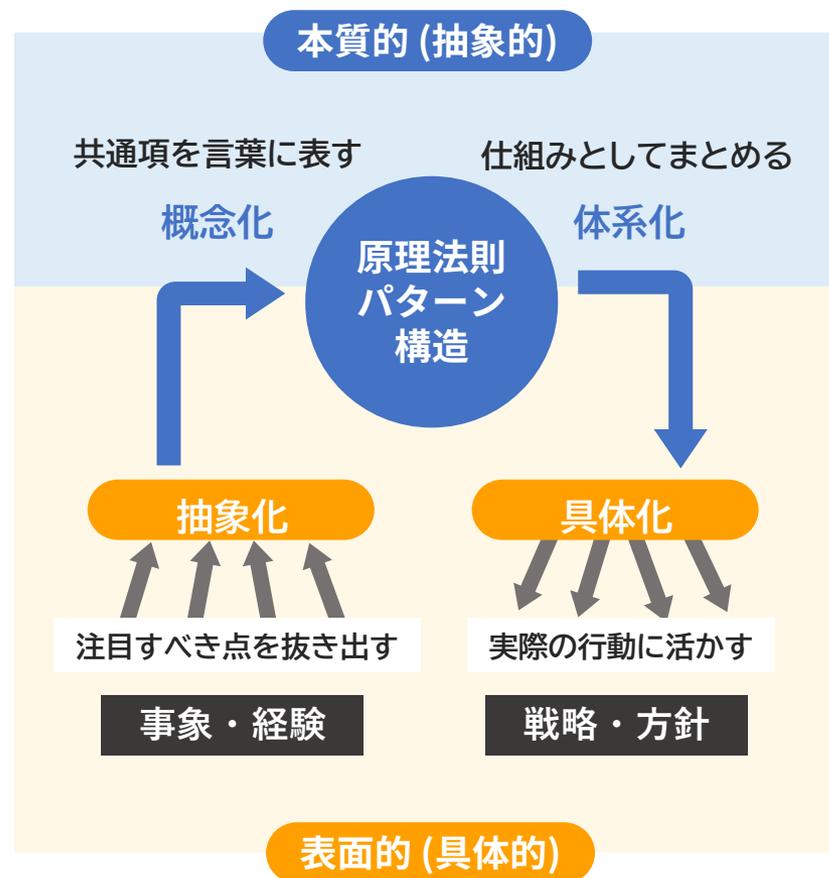
役員研修

経営者層に求められている資質

■ これからの経営者に求められる資質



■ 「論理的思考」と「本質を見抜く力」



役員研修



【目指す人材像】

■ 変革のテーマを構想し、覚悟をもって提言できる人材

■ 経営者としての素養を持てる人材

役員研修

役員候補者が学ぶべき5つのこと

01 法務

役員として遭遇する法律全体像・
法的責任の分離

- 取締役・執行役員の法的地位・法的義務
- 法務から見たコンプライアンス・内部統制
- 関係法規:会社法、商法、労働法、コンプライアンスと内部告発
- 判例事例研究

02 経営戦略

ビジョン研修で作成した
ビジネスモデルの深掘り

- 自社を取り巻く環境分析・将来対策
- 提供価値と方法
- 中期経営計画、単年度計画作成

03 企業倫理

最近の企業倫理と
コンプライアンス防止策

- 企業倫理とコンプライアンス防止策
- 各ケースによる役員としての意思決定
- 危機管理・メンタルヘルスマネジメント

04 経営分析と財務分析

経営分析・財務分析に対する
理解と実践

- 企業財務の基本的な知識
- 経営分析の理論と実務演習
- BS/PL評価、キャッシュフロー、連結会計

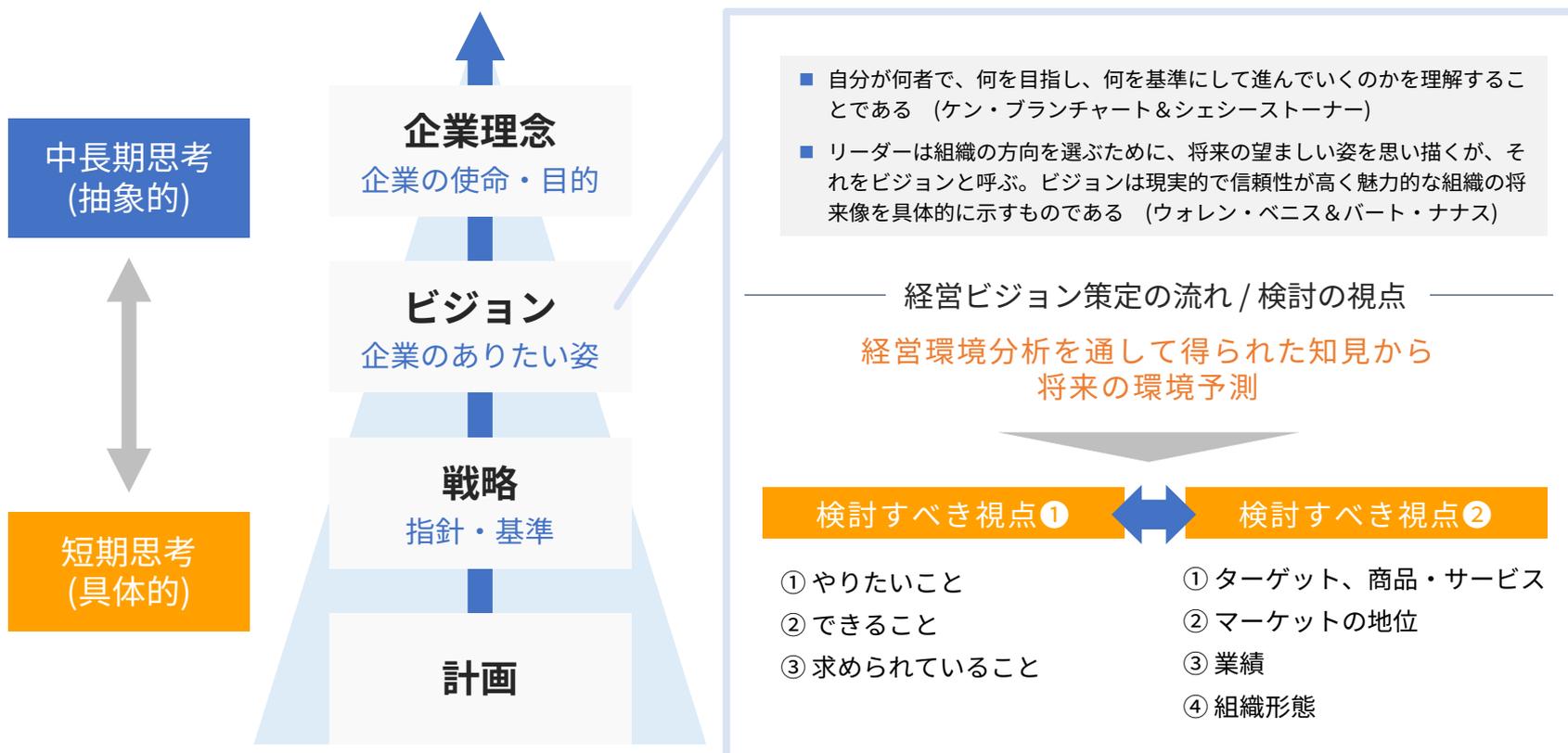
05 企業敬遠

役員が考える経営問題解決の為の
具体策と役割

- 役員の考える課題に対する討議と具体策
- 役員に求められる行動指針の明確化
- 社長の考えるテーマ・課題に関する討議

ビジョン構築研修

- ✓ ビジョンは中長期で企業がめざす姿・目標を示すもの
- ✓ 経営環境が変化しても普遍的な「企業理念」に時間軸を設定し、めざす姿・目標として具現化したもの



ビジョン構築研修

経営ビジョン策定のプロセス

