

LEP

権限によらないリーダーシップを養う インフォーマル・リーダーシップ研修

「指示待ち中堅」の殻を破り、リーダーシップへの一歩を踏み出す



対象 入社4～10年目前後で、現在は役職に就いていないが今後周囲を動かしていく必要のある方

日程 2日間

最適定員 24名

事前課題

- 上位方針 (提示されている上位方針を持参する)
- 上司からの期待 (上司からの期待をヒアリングする)
- 調査事例の精読 (インフォーマルなリーダーシップを発揮し活躍する人材の事例を読み込む)

🕒 カリキュラム

- 1日目**
- オリエンテーション
 - 理想表現 (自職場)
 - ・バックキャストとフォアキャスト
 - ・未来の社会変化をとらえる
 - ・3年後の自職場のありたい状態を思い描く
 - 理想表現 (自分)
 - ・自身のモチベーションの源泉理解
 - ・ワークポリシーの設定
 - ・コミットしたいテーマの決定

- 2日目**
- 課題探究
 - ・デザイン思考とは
 - ・体験!デザイン思考
 - ・内なるニーズの見極め
 - ・解決アイデアを素早く可視化する
 - 信頼構築
 - ・信頼を高める行動、損ねる行動
 - 連携開拓
 - ・イノベティブな課題解決プロセス
 - ・診断による自己プロフィール分析と他者理解
 - ・ロールプレイ (他者への有効な働きかけ)
 - まとめ

自ら課題を設定し、多様な人材との連携を開拓して取り組みを推進するマインド・行動を習得する

未来の社会変化を見据えて、「ありたい職場像」「大切にしたいワークポリシー」を自分の言葉で表現することで、課題への当事者意識を引き出します。

■調査からわかった4つのこと

権限によらないリーダーシップを発揮している人材は共通して、次の特徴があることがわかりました。

	1.理想表現	「職場のありたい状態」「仕事のポリシー」を自分なりに明確に描いていた
	2.課題探求	「対話によって課題を掘り下げ、アイデアを早く小さく試し」解決策を磨いていた
	3.信頼構築	「実力・実績を築き」「コミュニケーション・他者支援」を重ねていた
	4.連携開拓	「自分と他者の強みを知り」「連携のための働きかけ」を組織の枠を超えて行っていた

■本研修の前提

これまでの中堅リーダー向け研修の前提	本研修の前提
設定された課題を着実に処理する	未来を見据え自ら潜在課題を見いだす
既存の体制をベースに仕事をする	連携できる人を自ら開拓する
同質性の高い人たちと仕事をする	多様な背景・視点の違いを活かす
時間をかけて緻密に準備する	早く小さく可視化しスピーディに動く

活躍する人材へのインタビュー調査をもとに設計

日本の大企業10社より推薦いただいた、権限が伴わない状況で新たな取り組みを推進した11名へのインタビュー調査より見出された共通点・特徴からプログラムを設計しました。権限が伴う前からリーダーシップを発揮するために重要となるマインド形成を行い、他者への働きかけの最初の一步を踏みだします。

VUCA時代に求められる **リーダーシップ** の新たなカタチ

VUCA時代とは
リーダーシップ研究の新潮流
調査結果



お問い合わせ資料請求

LEADERSHIP

※インタビュー内容の詳細はこちら

JMAM インフォーマル・リーダーシップ

検索

VUCA時代に求められる
インフォーマル・リーダーシップ
涵養のための提言

Fostering Leadership without Authority

LEADERSHIP

社 日本経済団体連合会 マネジメントセンター

※インタビュー調査報告書