

ローパーフォーマー活性化研修

～矜持をもって、組織貢献を果たす～

【研修概要】

現在「錆ついている人材」は「目標達成による成功感・達成感」が不足していることが大きな原因です。目標未達状態に対して、組織・上司からの厳しい指摘・指導がないと将来への危機感も薄れ、“このままでいいや”という「居心地の良さ」を感じ、ホメオスタシス状態に入ってしまいます。しかし、この状態は組織・本人にとって好ましくないことは明白です。組織にとってはお荷物になり、個人にとっては働きがいもなく、存在感もなく、仕事への自信も感じられない日々は忸怩たるものでしょう。
当研修では、再生の確実なきっかけとして、組織貢献度向上を実現します。

特長	1. 矜持を持って働く重要性を強調指導し、「どこで働く」より「どう働く」かを熟考する。 2. 組織貢献が不十分な現状の延長にある危機について認識する。 3. 研修後の人事指導面談に活用できる、明確な個人別強化課題レポートを提供する。		
目標	1. 現状の延長線での将来の姿を推測し、働く姿勢の修正点を抽出する。 2. 組織貢献状況と目標達成スキルの不足点を強化する。 3. 今まで培ってきた資産活用と今後の組織貢献項目を具体化する。 4. 期末までのラストスパート計画を策定する。		
日数	2日間+研修終了後打合せ半日	人数	最大20名(ご相談に応じます)
対象	■ 目標未達状態が続く低業績人材 ■ 社外転進も視野に入れて欲しい人材	進行	■ 4～5名グループ編成で展開・交流 ■ 実習・グループ内交流にウェイトを置く ■ 研修後の日常行動強化を行う

【カリキュラム例】

1日目		2日目	
午前	■ 現状理解 ◇ ケーススタディ「山森さんののほほん感」 ・ 将来に危機感を持って働く ・ 働く充実感の重要性 ◇ 成果達成状況の振り返り ・ 役割再確認 ・ 目標達成状況の点検 ◇ 日常行動の評価	午前	■ 目標達成スキルの補完 ◇ 働く充実感を実現するキーワード確認と課題 ・ ケーススタディ「ベテラン奥森さん」 ・ 働く意義/信用/信頼/人間関係 ◇ 目標達成行動チェック ◇ PDCA/報・連・相を極める ・ 目標設定～進捗管理・報連相のスキル ◇ やる気スイッチの構図の理解
午後	■ 保有資産を活かした働き方 ◇ 自己特性の理解 ・ 自己特性と強化課題の抽出 ◇ 保有資産の棚卸し ・ 職務遂行基礎力の振り返り ・ 仕事上での人脈の棚卸し ◇ 今後の活躍領域 ・ 周囲から高く評価される仕事/成果/課題 ・ 保有資産が活きる活動領域	午後	■ 計画力強化 ◇ 今後5年程度の組織貢献計画 ・ 計画作成～グループ内クリティック ◇ 期末までのラストスパート計画 ・ 再重要業務目標達成計画の作成 ・ 講師による個別指導 ■ 研修の学びを日常に活かす ◇ 実践項目の選択と行動宣言

- ◆ ベテランキャリア研修
- ◆ 研修内製化支援プログラム
- ◆ 変化対応力強化プログラム



visionseek.jp
 「成果」にこだわる人材開発・育成会社
ビジョンシーク株式会社

〒534-0025
 大阪市都島区片町2-2-40 4F
 MAIL : info@visionseek.jp