

社内研修のご案内(御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です)

# “本気の管理職”を育てる

## 管理職が成長すれば会社は変わる

どこの企業でも、管理職の育成には頭を悩ませています。しかし生まれつき管理職の力を備えた人などいません。管理職の資質、能力・それは“**企業の中で教育し、体験を通じて修得させるもの**”なのです!

### あなたの会社を弱体化させる7人のダメ管理職

その1

管理職が果たすべき役割が  
そもそもわかっていない

その2

部下に指示できない、  
叱ることも誉めることも  
できない

その3

優柔不断すぎる、  
自分で考え自分で物事を  
決めることができない

その4

部下に任せず一人で  
仕事を抱えこみ、  
いつも余裕がない

あなたの  
会社の管理職は  
いかがですか??

その5

コンプライアンス等会社の  
ルールに対してあまりにも  
無頓着である

その6

いつも経営層の  
指示待ち&イエスマン、  
提案や意見具申ができない

その7

自分のビジョンや  
方針がない、場当たり、  
目の前のことで精一杯

### 管理職に必要な要素とは

マネジメントを確実に実施する力  
×  
リーダーシップを強力に発揮する力

仕組みやルールを継続遵守させる力  
×  
よりよい状態に改善改革する力

業績をあげ組織目標を達成する力  
×  
人のやる気を引き出し育成する力

経営の方針を現場に浸透させる力  
×  
現場の声、意見を経営に伝える力

## 管理職プログラム(例)

| 内 容 ( 例 )                            | 主 な 指 導 内 容   |
|--------------------------------------|---|
| プレーヤーから管理職に向けた意識改革、行動改革をさせたい！        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 管理職に期待される役割と覚悟とは</li> <li>■ 管理職のやりがい、使命とは</li> <li>■ 管理職にはどんな能力が求められるのか</li> </ul>               |
| 部下を指導し、部下のやる気を引き出す手法を学ばせたい！          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 部下を育てる指導者としての心構えとは</li> <li>■ ティーチングとコーチング</li> <li>■ 部下のやる気を引き出すコミュニケーション手法</li> </ul>          |
| 職場の問題課題を効果的に解決させる手法を学ばせたい！           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 問題意識が高い管理職になるためには</li> <li>■ 発生した問題にいつも振り回されないために</li> <li>■ 問題解決必須のロジカルシンキングとは</li> </ul>       |
| チームをぐいぐい引っ張るリーダーシップを身につけさせたい！        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ リーダーシップとは</li> <li>■ リーダーシップはこうすれば身につく</li> <li>■ 状況対応のリーダーシップとは</li> </ul>                      |
| 企業を取り巻くコンプライアンスの基本を身につけさせたい！         | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ コンプライアンスはなぜ重要か</li> <li>■ 職場をとりまく様々なコンプライアンス（労務管理、情報管理 など）</li> </ul>                            |
| 部下を正しく評価し育成につなげる手法を学ばせたい！            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人事考課の正しい進め方</li> <li>■ 絶対やってはいけない人事考課エラー</li> <li>■ 部下を育てるフィードバック面談演習</li> </ul>                 |
| 経営方針を部下に浸透させ、PDCAを回す手法を学ばせたい！        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 目標管理とは、方針管理とは</li> <li>■ 経営方針を職場にどう浸透させるのか</li> <li>■ PDCAとはこれだけ奥が深い</li> </ul>                  |
| 職場を活性化させ、働きやすい職場環境を創り出すために！          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 活性化した職場とは</li> <li>■ モラルハラスメント防止に向けて</li> <li>■ メンタルヘルスマネジメントとは</li> </ul>                       |
| トップや役員の言いなりでなく、進んで意見具申、提案する力をつけさせたい！ | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 指示待ち、受け身、言いなりの管理職は要らない</li> <li>■ トップや役員は“気骨がある”管理職を求めている</li> <li>■ 意見具申、提案の上手なやり方とは</li> </ul> |

お問い合わせから企画提案までお気軽にお問い合わせください。初回のご対応には費用がかりません

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部  
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

社内研修のご案内（御社内で行うオリジナル研修のご案内です）

職場の実例でケーススタディやロールプレイ実習！

# 実践コーチング・スキル研修！

若手だけでなく、年長者やベテラン、女性社員の動機づけに役立てる！

“変化とスピード、多様性”の時代に心理学をベースにした双方向のコミュニケーションスキルを活かし、元気な組織&自律型人材を育てる！

< 対象 >

管理・監督者、リーダー、  
後輩の指導役

コーチング・スキルとは...

双方向のコミュニケーションによる無限の可能性を秘めた相手が、自ら気づき、目的に向かって行動するためのサポート・スキル

御社の職場の実情に合わせた指導育成場面の問題を解決する  
実践トレーニング型の研修です！！

こんなお悩みを*ごいっしょ*に解決します！！

- その1 与えられた仕事や指示したことだけで、部下からの自主的な改善や提案が出てこない
- その2 目標を立てる面談が、気づくと一方的な目標の申し渡しの場になっている
- その3 仕事をえり好みするベテラン女性社員に、行動を正す注意ができていない
- その4 報連相が徹底されず、ミスやクレームを後から聞かされることがよくある
- その5 イライラして、つい部下の話をさえぎってしまい、親身になった聴き方ができない
- その6 元上司の部下に指示をしたら、「給料の高い君がやったらどうだ」と言われてしまい、それ以上は何も言えない
- その7 会社の理念や方針が、納得いく形で部下一人ひとりの目標にまで展開できていない

よくあるスタイル

指示命令型



指示命令を待つ  
依存型人材

コーチングでは...

質問型



自ら考え、行動する  
自律型人材

裏面は、「実践コーチング・スキル研修」のプログラムの一例です、是非ご覧ください！

下記プログラムは一例です。御社のニーズにあわせて、様々なパターンのプログラムを提案します。

## 【「実践コーチング・スキル研修」プログラム・例】～基本2日間+フォローアップ1日間～

| 実施ステップ   | プログラム  |         |        |                |          |           |              |
|--|--|---------|--------|----------------|----------|-----------|--------------|
| ヒアリング・<br>事前アンケート  | あらかじめ弊社担当講師が御社に伺い、ヒアリングや受講者へのアンケートを通じて現状を把握し、実情に合わせた研修を実施します<br>【項目例】<br>ヒアリング:御社の風土や習慣、期待する人材像、人事評価の考え方等<br>事前アンケート:部下との信頼関係づくりで心がけていること、指導・育成する場面での悩みや困りごと等  |         |        |                |          |           |              |
| 基本研修1日目<br><br>双方向の講義<br>ロールプレイング実習<br>グループディスカッション<br>発表・質疑応答<br>講師コメント         | <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>コーチングの基本的な考え方</b><ul style="list-style-type: none"><li>・コーチングの理念、定義、効果と、よくある誤解</li></ul></li><li>2. <b>コーチングのコアスキルの理解と実習</b><ul style="list-style-type: none"><li>・傾聴、承認、質問等のスキル中心に</li></ul></li><li>3. <b>ケーススタディ</b><br/>～よくある部下との対話例をもとに、スキルを理解・習得します～</li><li>4. <b>部下との日頃の関わりについての振り返り</b><br/>～受講者同士で陥りがちな点を話し合い、改善策を考え共有します～</li></ol>   |         |        |                |          |           |              |
| 基本研修2日目<br><br>スピーチ<br>双方向の講義<br>グループディスカッション<br>発表・質疑応答<br>ロールプレイング実習<br>講師コメント | <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>1日目の振り返り</b></li><li>2. <b>コーチングを現場で活用するために</b><br/>～部下を動機づけ、部下自身が“自分事”として問題にあたり、目標設定して実行するプロセスを描いてみる～<table border="0"><tr><td>信頼関係づくり</td><td>目標の明確化</td></tr><tr><td>現状把握と活かせる資源の発見</td><td>選択肢を見つける</td></tr><tr><td>目標達成の意思確認</td><td>実施後の成功体験の習慣化</td></tr></table></li><li>3. <b>ケーススタディ</b><br/>～日常場面での問題について、解決に至るプロセスを検討し、実習します～<br/>受講者の困りごとや悩みの事例が解消するよう、アンケートを活かします</li><li>4. <b>まとめと行動計画策定</b><br/>～職場実践のための具体策を立て、コーチングの有効活用を促します～</li></ol> | 信頼関係づくり | 目標の明確化 | 現状把握と活かせる資源の発見 | 選択肢を見つける | 目標達成の意思確認 | 実施後の成功体験の習慣化 |
| 信頼関係づくり  | 目標の明確化   |         |        |                |          |           |              |
| 現状把握と活かせる資源の発見   | 選択肢を見つける   |         |        |                |          |           |              |
| 目標達成の意思確認  | 実施後の成功体験の習慣化   |         |        |                |          |           |              |
| 職場実践期間   | <b>各自の具体策に基づくそれぞれの職場での実践</b><br>ご要望により、電話や個人面談等で、受講者への個別フォローを行い<br>職場展開の実行度を上げるご支援も承っております   |         |        |                |          |           |              |
| フォローアップ研修<br>1日<br>プレゼンテーション<br>コメント会議   | <b>成果報告会</b><br>～成果を互いに出しあい、より良い部下指導のあり方、信頼関係づくりのヒントを得る～   |         |        |                |          |           |              |

初回のご相談は無料です。お気軽にお問い合わせください。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部  
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

社内研修のご案内(御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です)

# 部下を“本気”にする面談の極意！

ロールプレイ実習で、フィードバック面談・目標面談の実力アップ!!

マニュアルはあるし人事制度に明記されているのに、部下との面談が全くなされていないようだ……  
結局、現場に任せっきりになっている……

上司のひとことは、両刃の剣。モチベーションを左右するからこそ、部下と向き合う面談の場が大切なのです。

部下の“本気”を引き出すには、まず上司が“本気”にならないといけません。  
「言ったつもり・やったつもりができていない!!」で、がっかりすることはありませんか？  
上司の“本気”の面談で、モチベーションが上がる人が多数います!

## - 上司の“独り言”から探る現場の実態あれこれ -

人事評価結果が思わしくない  
部下に対し、  
「今度はもっと頑張ろう!」以外の  
アドバイスが思いつかない。

自己評価が余りにも高過ぎる  
部下との面談が難しい。  
相手の反論にも、  
どう応えたらいいものか悩む。

自分で目標も立てられず、  
私が言ったことしかできない  
部下ばかりだ。  
もっと自分で考える力を  
つけたいものだ。

元上司が今は部下。改善して欲しいところがあるが、つい遠慮がちになり、ものが十分言えていない。  
面談の時期は気が重い。

入社後2ヶ月の新人から急に  
「辞めたい」と言われ大変驚いた。  
そのまま辞められたら困るなあ。

二次評価が思ったより低く、  
部下から文句を言われても、  
「私は高くつけたんだが…」と  
言い訳めいたことを言うしかない。

特別に時間を割いて大げさに  
面談する必要はないと思う。  
アフターファイブなどで十分、  
部下とのコミュニケーションが  
図れている。

面談の場は、世間話でお茶を濁し、  
裏では、厳しい評価をするのが、  
ここ数年のやり方だ。



“人事制度に魂を吹き込み、本気で部下との面談ができる管理職を!”

## 【研修の特徴】

- 講師が演ずる悪い見本、良い見本から、具体的なヒントを得ます
- ロールプレイ実習は高みの見物でなく、全員が体験し、相互コメントします
- 講師から、参加者一人ひとりの持ち味を活かした面談のあり方、日頃からのコミュニケーションの図り方についてアドバイスいたします
- 一朝一夕では身につけません。日々の声かけ、相談、報告を受ける場を通じた現場での行動実践のみならず、一定期間後、部下のモチベーション、自部署の雰囲気はどう変わったか成果発表を行うゴールを設定します

## 【研修プログラム・例】～基本2日間研修 + 成果発表会1日間で実施したA社のケース～

| 回数                    | 日程  | プログラム   |
|-----------------------|-----|---|
| ヒアリング<br>アンケート<br>の実施 |     | <p>研修に先んじて弊社担当講師が御社に伺い、以下につき現状把握を行います。</p> <p><b>ヒアリング項目例</b></p> <p>我が社の人事評価制度資料、評価者マニュアルなどの帳票類と、運用の実態現場で直面している面談における具体的な困りごと、悩みなどの問題点運用する上での評価者の人事評価に関する理解の度合い<br/>部下側の思いとして、評価面談をはじめ、日頃の上司とのコミュニケーションのあり方がどうか<br/>我が社の評価者訓練、その他ヒューマンスキル系教育の履歴</p>  |
| 基本<br>研修              | 1日目 | <p><b>1. 人事評価者としての役割認識</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事評価の意義と人材育成</li> <li>● 部下への期待と、部下自身の思い</li> </ul> <p><b>2. 部署運営と期待役割の明確化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 目標設定のあり方、伝え方と具体的なステップ</li> <li>● 部下自身が掲げた目標の書き方、表現の指導法</li> </ul> <p><b>3. 人事評価の最終ステップとしてのフィードバック面談</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 透明性を高め、成長に向け部下と共通認識する</li> <li>● 実施要領と、フィードバックのモデルパターンと悪いパターン</li> <li>● 形式的、一方的、弱気、あるいは責任転嫁のフィードバックにならないために</li> </ul> |
|                       | 2日目 | <p><b>4. フィードバック面談、目標面談の実際</b></p> <p>～事前アンケート等をもとに、実際に起きているケースについて面談計画書の作成・ロールプレイ実習・コメント会議・講師アドバイス～</p> <p>ケース例: ● 評価結果に納得しない<br/>● 日頃から接点が少なく日常行動の把握ができていない<br/>● 不満や要望ばかり述べ、言い負かされてしまう<br/>● 部下は、新人の頃指導を受けた元先輩<br/>● 一方的に話してしまい、部下の話が聞けていない</p> <p><b>5. 計画立案: フィードバック面談での留意点と、すぐに取り組む日頃からの部下への働きかけ</b></p>  |
| 成果報告会                 |     | <p>基本研修後、フィードバック・目標面談の場に向けての準備、さらには日常的な業務プロセスにおける部下とのコミュニケーションについても前向きに取り組み、できなかった(実はしなかったという)言い訳のない相互研鑽の場として、参加者一人ひとり、現場での取り組み成果の発表を行います。</p> <p><b>“部下を変えてやろうではなく、管理職自身が行動変革する!”</b></p>  |

上司の面談品質を高める2日間! \*なお、ポイントを絞った1日研修も可能です!

お気軽にお問い合わせください。初回のご対応には費用がかりません。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部  
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

社内研修のご案内（御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です）

**納得→体得をめざす実践トレーニング型研修！！**

# 攻めと守りに挑むタフな管理職を養成！

**若手の育成、女性活躍推進、シニア層の活性化に尽力する！！**

経営環境は厳しく、雇用形態が一層多様化する中、職場でのあつれきやひずみに疲弊する管理職が増えています。部下に任せられず、**自分で全てを抱え込むことから生じる業務負荷がストレスとなり、パワハラまがいの言動**が日常となり、ますます職場環境を悪化させている管理職もいるようです。

**これからの企業で求められる「タフで気配り上手」の管理職を育てます！**

情報、コンプライアンス、労務管理等に対する万全な守りができる！  
 グローバル化、少子高齢化等の雇用環境の変化に進んで対応できる！  
 多様化する人財を積極的に受け入れ、育て、活かすことができる！

**御社の管理職が抱える悩みや困りごとを解決する実践トレーニング型研修です！！**
**管理職の抱える悩み、困りごと(例)**
**解決のための勘所！**

女性・シニア層を活かしたい！

女性の総合職の部下を持つことになった。どう育てていいものか、パワハラと言われないか、声のかけ方も心配だ・・・

ベテランの女性社員が仕事のえり好みや人の好き嫌いをして、円滑な業務に支障をきたしているようだ。年上でどうも遠慮がちになり、注意がしづらい・・・

役職定年で部下となった元上司。指示をすると「給料のいい君がやったらどうか」と断ってくる。指示通りに動いてもらいたいが、ただでなく精一杯の活躍を願っているが・・・

言われたことはするが自分から進んで申し出ることはない。今どきの若者の気質なのか、欲が感じられない。働きがいや気概をもっと持たせたいが・・・

「出る杭は打たれる」と会議で発言せず、多忙な日々になりたくてなった管理職でもない、ついグチが出る・・・

- 男女区別なく、明確に期待像を描いて指導するとはいうものの、やはり、女性特有のライフイベントに配慮した対応や指導のコツがあります！

- 任せるといふより、放りっぱなしできたツケは早く返しましょう。部下指導の放棄は管理職として失格です。言いづらいことを臆せずに伝え、相手を納得させ行動を正す方法を習得しましょう！

- 役割が変わり、すんなりとは現状を受け入れられない気持ちは汲んだ上で、豊かな経験や洞察力を活かして、イキイキと活躍する人財となってもらうすべをつかみましょう！

- 「勝手なことをするな」とにかく指示通りにすればよい」と、頭ごなしに指示したことはありませんか？ 管理職の日頃の言動が、相手のモチベーションの上げ下げに影響しているのです！

- やりがい、働きがいの伝わってこない管理職のもとで働く部下は不幸です。自身の影響力の大きさを自覚し、自らのモチベーションや感情のコントロール法を体得しましょう！

 働きがい、やりがいを  
持たせたい！

**裏面は、タフな管理職を養成する具体的な研修プログラムの一例です、是非ご覧ください！**

## 【「攻めと守りに挑むタフな管理職養成」プログラム(例):「苦手意識の払拭」トレーニング編】

| 内容 ( 例 )                    | 主な指導内容  |
|-----------------------------|---|
| 感情的にならずに叱る、指導する             | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 怒りは相手を反発させ、くじけさせるだけ</li><li>■ 怒りのメカニズムを知る</li><li>■ 「すべき」「であるべき」の考え方</li><li>■ 後悔するいつものパターンを止めるための対処策</li><li>■ 良い関係性を築いて指導する、叱るのロールプレイング</li></ul>                   |
| 周囲があなたの協力者となり、活気ある職場になる働きかけ | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 逃げないで、シニア、ベテラン層の置かれた状況や気持ちを理解する</li><li>■ なぜあなたの指示が聞けないのか</li><li>■ 男女で区別なくすべきことと、配慮すること</li><li>■ モチベーションを下げるあなたの何気ない言動</li><li>■ 魅力ある管理職が備える知識、姿勢、態度、言葉とは</li></ul> |

上記の研修後、各自職場実践を行い、その実践記録に講師が個別フィードバック、フォローを行うことで、体得度をいっそう向上させます

## 【「攻めと守りに挑むタフな管理職養成」プログラムのフレーム】



- ✓ “動機づけ理論は知っている”ではなく、実際にどう働きかけることなのかを腹落とし、目の前にいる部下にかける具体的なひとことや対話の仕方、表情、態度をトレーニングします！
- ✓ 受講者一人ひとりのパーソナリティや持ち味を活かし、関わる相手のタイプ(女性、シニア、若手等)も踏まえた働きかけの仕方を実践的に学んでいただきます！
- ✓ **職場での実践もフォローします。** 取り組んだ結果や疑問点、新たな気づき等に対するコメントをフィードバックし、受講者の自信を支え、実践度を高めます！

お問い合わせから企画提案までお気軽にお問い合わせください。初回のご相談には費用がかりません。 TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部  
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。



社内研修のご案内（御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です）

# できるリーダーを選ぶ！育てる！

## アセスメント(評価)研修

御社のこんなニーズにお応えする研修です！

- 他社や世間一般の管理職と比較してわが社の管理職のレベルはどうか、また強みや弱みにはどんな特徴があるのかを知り、能力開発のヒントを得ると共に、昇格・降格、適正配置等の人事面にも役立てたい
- 次のリーダー候補として、中堅社員の中から芽のある人材を見極め、引き上げたい
- 現管理職は、プレーヤーとしての力量や年功で管理職になった者もあり、本来備えるべき能力要件を知り、それに向けて足りないところを強化するきっかけが必要

### 本プログラム概要・特長

#### 1≫ 研修後、受講者個別の「アドバイスシート」をご提供します！

研修では、リーダーとして求められる考え方や行動のあり方をトレーニングし、意識改革や能力強化を行います。研修中の課題に対する評価（アセスメント）で一人ひとりの強み・弱みを把握し、今後の育成ポイントとして、本人用・人事用の「アドバイスシート」の形でご提供いたします。

#### 2≫ 自分に厳しく向き合う2日間研修です！

日常業務から離れ、それまでの経験知や潜在的な能力も総動員してさまざまな演習に取り組むことで、ぬるま湯的な意識や言動を払拭し、気概のあるリーダーとなっていただきます。

#### 3≫ 求めるリーダーの要件には、御社の人材期待像も反映させます！

演習では、これからのリーダーの要件として...「論理的思考力」「目的思考力」「状況把握力」「構想力」「調整力」「リーダーシップ力」「指導力」「組織の活用」「対人関係力」「コミュニケーション力」「プレゼンテーション力」「折衝力」等を想定して行いますが、御社の管理職に求める要件や社内風土等を加味し、より御社の方向性に合った研修を行うことが可能です。

#### 4≫ 「アドバイスシート」に基づき、個別のフィードバック面談を行います！

研修中に観察された事実に基づくフィードバック面談で、率直に自己と向き合い、今後の課題を見出し、現場での自己改革の実践度を高めます。

本研修の標準的なプログラム内容は、裏面をご参照ください！！

|     | 9:00  | 12:00 | 13:00  | 18:00 |
|-----|---|-------|--|-------|
| 1日目 | <p><b>オリエンテーション</b><br/>2日間の取り組みについての心構えと進め方について解説します</p> <p>1. 課題解決・意思決定演習(論理思考・目的思考、組織の活用、状況把握力、調整力、計画力、リーダーシップ力)<br/>～ある職場のリーダーになりきって、一連の仕事に限られた情報や時間内で、どう判断・処理するかを問う～</p> <p>職場で起きているテーマを取り上げて実施することも可能です</p> | 休憩    | <p>2. 部下指導面接演習(指導力、対人関係力、構想力)<br/>～あるプロフィールの部下をどう動機付けていか検討し、実際に部下役を前に、指導のロールプレイを行う～</p> <p>3. グループ討議演習(分析力、調整力、問題発見・解決力、状況把握力、リーダーシップ力、論理思考・目的思考)<br/>～ある職場で起こった問題点を主人公に焦点を当てて、問題点の検討⇒解決策の立案を行う～</p> |       |
| 2日目 | <p>4. プレゼンテーション演習(表現力、説得力、コミュニケーション力、論理思考・目的思考)<br/>～事前課題として取り組んだテーマについて、プレゼンテーション⇒質疑応答～</p> <p>研修前に、課題書籍の購読があります</p>   | 休憩    | <p>5. さらなるステップアップをめざして(計画力、先見力、構想力、論理思考・目的思考)<br/>～短期の視点や自らのことだけでなく、部下や将来についても考え、キャリアビジョンを描くことの必要性和、その描き方を学び、現状たな卸しと今後の目標設定⇒発表～</p>  |       |

演習毎の( )には、それぞれのねらいに応じ、観察・評価するリーダーの要件(能力)例が示されています

## 個別フィードバック面談

「アドバイスシート」をもとに、研修中に見られた言動から、今後伸ばしたい強み・克服したい弱みについてフィードバックし、真摯に自分に向き合い、現場での自己改革に向けてモチベーションを高めます

## フィードバックの「アドバイスシート」の例

### 本人用

### 人事用(演習毎の評価シート)の追加資料

その他、昇格試験用の小論文課題作成・評価も承っております。

お気軽にお問い合わせください

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部  
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。