

前回、次世代幹部育成の事態に直面した社長は、ポイントが「経営層が覚悟を決める」「現状の自社の環境下でプチ修羅場体験を創出する」「そこに当人の意思を宿す」の三つだとお

伝えした。今回は筆者が関わった事例をもとに、次世代幹部育成の場面に

紹介したい。

ある中小企業では、管理職のローテーションを行っていたが、「私は経営幹部には向きではないので、ローテーションの対象から外して

大事」という筆者の考えに共感し、次世代幹部候補者を対象とした研修に相応の

マに半年間かけて取り組んでもらう」というものだ。今担っている業務をこなすだけで精一杯な候補者が、さらに中長期のテーマ(例えば採用、育成、戦略実現)に取り組みという、まさにプチ修羅場を研修の場で創出する取り組みである。かつ、そのテーマは、「幹部と

「プチ修羅場体験」の共有

VUCA時代の幹部育成(3)

「今この状況下でできる」「自分

予算と時間・労力をかけることを決断した。

「頭の隅に、この会社も同様だった。受講者に対して「あなたは何がしたいのか?」という、シンプ

育成として候補者に一律に機会を提供したことで、「あいつは正直頭一つ抜けていた」「自分より適任」という納得感が生まれて

もちろん全ての会社でこのような取り組みが順調に進むほど簡単ではない。次回はその会社がうまくいかなかった理由がちなポイントに着目すること、実施検討する際の注意事項を考えてい

(毎週木曜日に掲載)



田嶋 裕太(たじま ゆうた) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第4部

人出てきた」「あれだけ目の前のことに追われていた課長たちの視座が、全体的に高まってきた」との評価を得た。さらに数年後、その社長から「あの取り組みのおかげで幹部登用時に、本人以外も納得感を持つことができた」と、改めて感謝いただいた。次世代幹部

なつても納得できる、支え合える関係性を創る機会にも成り得る」と提唱している。

