

活躍する『ポジティブシニア』を増やす プログラムのご案内

“シニア層”のみならず、多忙で余裕のない現場の“マネジメント層”の双方に、働きかける育成プログラムが効果的です!!

働く社員の高齢化に伴い、シニア社員のウエイトは今後ますます増えていきます。彼らシニアの活力を存分に引き出すことは、企業の発展のための生命線ともいえます。

※60歳を超えた社員は“シニア”、その間近の社員は“プレシニア社員”

こんなシニア層が増えています!

- 役職定年ではしごを外された気がしてとまどい、**機嫌が悪く**、周りが声をかけづらい人
- やる気がうせ、常にグチばかりで職場の雰囲気悪くする**黄昏シニア**になっている人
- 大きな仕事も情報も来なくなり、頼られない存在になったと感じ、**働きがい**を失っている人
- 再雇用者としてがんばりたいが、自分の強みが活かせず、**もどかしい**日々を送っている人
- まだまだ、気力・体力・能力が充実しているのに、ここで第一線を退くのかと**憤慨**している人
- **漫然と年を重ねただけ**のベテランで、後進に何を残すか考えたことがなかった人

では、直属のマネジメント層はどうでしょう?

正直、プレイングマネージャーとして日々忙殺され、若手の指導育成に手が回らず、**シニア層のことまで考えられない...**

役職を降りたのにいつまでも上から目線の物言いで反発して、**足を引っ張られるのはゴメンだ!**

元上司だと思うと、**なぜか遠慮がちになってしまい**、ハッキリと指示したり、注意を促すことを躊躇してしまう...

それまでの経験で培ったスキルを今後も活かしてほしいが、**第一線を退いたシニアにどんな仕事を任せたらいいのか?**

これまで、将来のキャリアについて考えることがなかった。**今のシニアのあり方が、自分自身が今後迎えるシニア像のヒントになるぞ!**



『活躍するポジティブシニアを増やすには?』

ポストオフや定年などをしなやかに乗り越え、**働きがい**をポジティブに見出し、**強みを活かしたキャリア形成し続ける**
生き生きシニア!

仕組み=「人事制度」の見直し



意識改革&能力向上=「育成プログラム」

【ねらい】加齢と老化は違う! いつまでも目標と向上心を忘れない! 後進があこがれる「カッコいいシニア」を目指す!

シニア本人向け研修

基本研修
1日間
これまでの自身の経験や強みを振り返りし、今後のビジョンとアクションプランを設定することを通じて、生き活きたポジティブシニアを目指していただきます。
<ul style="list-style-type: none"> ■ ポジティブシニアとは、なぜそれが求められるのか(社会、組織、自己の観点) ■ これからまだまだ伸ばせる結晶性知能 ■ これまでの経験や資産を棚卸して、自己の強みを再認識する。 ■ 新たな上司を補佐しよう ■ これからのキャリアビジョンとアクションプラン ■ 取り組んでほしいリスクリング

アクションプラン実践

フォローアップ研修
1日間(基本研修半年後)
立案したキャリアビジョンとそれにむけたアクションプランを発表し、相互フィードバックを通じての研鑽につなげます。
<ul style="list-style-type: none"> ■ キャリアビジョン&アクションプランの発表 ■ 年下の上司からいただいたアドバイスは何か ■ シニアとしてこれからはすべき「年下上司へのフォローアップ」 <ul style="list-style-type: none"> ● 元部下であるというこだわりを捨てる ● 上司の足りない点は批判せずフォロー ● 必要なことは評論でなく具申する ● 上司を立てる、敬意を払う

【ねらい】元上司である大先輩に、臆せず積極的に関わり支援する! 「シニア社員がマネジメントできてこそ真のリーダーの器!」

シニアの上司向け研修

基本研修
1日間
元上司だったシニア予定社員に対するコミュニケーションや支援のあり方を学び、彼らの上司になるにあたっての不安を解消します。
<ul style="list-style-type: none"> ■ シニア社員支援ができてこそ真のマネジメントの実力 ■ 年上部下をもつのが当たり前の時代 ■ シニアに委ねる役割を整理しよう ■ 年上の部下との向き合い方、接し方 <ul style="list-style-type: none"> ● 強みと経験を活かす、 ● 排除しない、きちんと向き合う ● 必要なことははっきり指摘

シニアのアクションプラン支援

フォローアップ研修
1日間(基本研修半年後)
実際に自分がシニア社員と向き合うにあたっての苦労や悩みを吐き出しあい、相互アドバイスを通じての研鑽につなげます。
<ul style="list-style-type: none"> ■ 半年間のシニア支援を振り返って ■ 元上司が部下になった苦労や悩みの棚卸しと解決策検討 例: 上から目線にどう対応するか 新しいことを覚えない! 給与が下がった不満愚痴ばかり! 決めた方針に従ってくれない ■ 変わるべきはシニアでなく上司の器

- シニア層のみならず、若手、中堅社員(20代から30代)の段階から、それぞれのキャリアステージに応じた育成プログラムをご提案することも可能です。

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

お問い合わせはこちら

※上記ボタンをクリックすると、当社問い合わせフォームに遷移します。
※紙でご覧の方はQRコードをお使いください。

