

キャリア形成の 適切な支援へ

OEC 管理職向けセミナー

オリジナル設計(OEC、菅伸彦社長)は7月24日、主に40〜50代の管理監督職社員を対象にセミナー「OEC Boost Seminar Vol.Ⅳ ~ Consider Your Career ~」を開催した(写真)。キャリア開発面談と人事評価フィードバックの推進強化に向け、社員が自身のキャリアを振り返り、キャリアデザインの意義やコーチングスキル、人事評価フィードバックの心得・手法などを学ぶ機会とした。



研修会では外部講師を招き、キャリアデザインの意義と必要性・自己理解の促進についてディスカッションしたほか、キャリアデザイン面談やフィードバック面談のロールプレイングなどを行った。

研修会を総括した菅社長は「講師は心理学の専門家で、キャリアデザインに関する知見が豊富。



ディスカッション

過去にも別年代向けのセミナーを担当しており、受講者からも高い評価を得ている」と内容を評価した上で、「会社としては、社員一人一人が生き生きと働ける環境づくりを重視している。社員は会社にとって重要な経営資源であり、彼らのキャリア形成を適切に支援することがサステナビリティの観点からも重要だと考えている」とし、セミナーの成果に期待した。

オリジナル設計は、社内の管理・監督者向けセミナー「OEC Boost Seminar vol.Ⅳ」を開いた。23人の受講者は、外部講師から部下を適切に評価・指導するための方法を講義やロールプレイ、ディスカッションを通じて学んだ。

セミナーでは、参加者が自分自身のキャリアを振り返ることから始めた。自身を客観視し価値観や考え方を



菅社長(前列中央右)と受講者たち

適切な人事評価・指導を学ぶ

オリジナル設計 社内セミナー

分析する過程を通じて、評価者として被評価者を冷静に評価し指導するスキルを磨いた。また、管理・監督者としては、コミュニケーション力が求められるので、面接のロールプレイを行い、講師からのアドバイスを受けた。参加者からは、「人事評価のメソッドを学べたことはもちろん、自分自身を客観視できたことは意義があり、参加して良かった」などの感想が聞かれた。



受講者は真剣な眼差し

「Boost Seminar」は毎回、受講者の階層を変えて行っているが、今回は課長や課長代理を務める40～50歳代前半の社員を集めた。同社では全階層の社員に受講してもらうため、今後もセミナーを開催していくとしている。

菅伸彦・社長は、「管理・監督者が冷静に評価をすることが、被評価者の納得感につながる。それは被評価者にとっても良い影響を与えるだろう。水コンサルタントとして人的経営資源は重要であり、人材の育成はもちろん、心身の健康についても継続的に取り組んでいく必要がある。今回のセミナーを通じ、人事評価のストレスを減らすことができれば、社員の心身の健康維持に寄与するだろう」と、セミナー開催の意義を語った。