

## PwC人材開発プログラムの特徴

各種コンサルティング経験の豊富なコンサルタントがファシリテーターとして参画いたします。研修の主体は、講師やファシリテーターではなく、参加者の方々です。その中でコンサルタントは、原理原則(理論)やフレームワークにとどまらず、様々な企業の事例あるいは優秀なマネジャーの事例などを提供することで、受講者のアクションプラン作成を促進することができます。ここでご紹介するプログラムは、様々なコンサルティングの中で開発した研修を一般化して提供するものです。

### 【1】 評価者研修プログラム(1日～)

狙い	評価力の向上を図る。具体的には、成果とプロセスの見分け方など、最も重要な評価スキルを演習を通して習得する。	
対象	評価者および被評価者	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価の基本とその目的</li> <li>・成果を評価する目的とポイント</li> <li>・プロセスを評価する目的とポイント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価とマネジメントサイクル</li> <li>・評価を人材育成にどうつなげるべきか</li> </ul>

### 【2】 コーチング研修プログラム(1日～)

狙い	メンバーの問題解決力を促すための「指導法」を理解し、それに必要な各種スキルを習得する。	
対象	指導すべき部下・後輩を持つ方	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントとコーチング</li> <li>・コーチングに必要な「メンバーオリエンテッド」の考え方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況説明／質問／傾聴のスキル</li> </ul>

### 【3】 課題形成マネジメント研修プログラム(1日～)

狙い	マネジャーとして今すぐに取り組むべき「課題」は何かをじっくり考え、その実施方法までを検討する。	
対象	マネジメントに携わる方(課長など)	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントとは何か</li> <li>・状況を把握することの重要性(演習)</li> <li>・ビジョンを描くことの重要性とそのポイント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題をとらえる</li> <li>・解決策導入のためのアクションプラン</li> <li>・まとめ(影響力を発揮する)</li> </ul>

### 【4】 キャリア開発研修プログラム(1日～)

狙い	仕事を通じて得た能力を分析し、キャリアビジョンを描くことで、仕事に対する意味づけを行い、モチベーションを高める。	
対象	すべてのビジネスパーソン(入社数年～十数年が望ましい)	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアとは何か</li> <li>・キャリア開発の意味と進め方</li> <li>・スキルの棚卸しと「強み」の分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアビジョンを描く</li> <li>・キャリアアンカーとキャリアサバイバルという考え方</li> <li>・ビジョン達成のためのアクションプランを描く</li> </ul>

### 【5】 次世代リーダー養成研修プログラム／ワークショップ(2日～)

狙い	ワンランク上の視点で取組み課題を設定し、実施方法を検討してマネジメント力の飛躍的な向上を図る。	
対象	次世代リーダー候補	
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営機能とリーダーの必要性</li> <li>・リーダーに必要な3つの能力</li> <li>・力の場の分析／ミッションの明確化</li> <li>・ビジョン策定と課題の形成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題解決のためのステークホルダー分析</li> <li>・アクションプランの検討</li> <li>・阻害要因とその克服策検討</li> </ul>

## 【6】営業マネジメント力向上プログラム(2日～)

狙い	営業部門のマネジャーとして、営業パーソンが取るべき営業行動を理解し、的確なフィードバック、評価が行えるスキルを獲得する。
対象	マネジメントに携わる方(課長など)
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントとは何か</li> <li>・状況を把握することの重要性(演習)</li> <li>・あるべき営業プロセスと取るべき行動とは</li> <li>・営業プロセスに沿った部下評価の実践</li> <li>・優秀事例を横展開させる評価の行い方</li> </ul>

## 【7】営業コンピテンシー向上プログラム(2日～)

狙い	抽象的に定義されている行動評価(コンピテンシー)を営業プロセスの観点で再定義したうえで、行動評価との関係性理解を通じて営業力向上を図る。
対象	すべての営業パーソン(入社数年～十数年が望ましい)
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コンピテンシーは何か</li> <li>・あるべき営業プロセスを考える</li> <li>・営業プロセスとコンピテンシーの関係を考える</li> <li>・具体的事例を共有する</li> <li>・コンピテンシー評価における留意点</li> </ul>

## 【8】戦略的営業力強化プログラム(2日～)

狙い	ケーススタディと実際の営業課題をベースとした演習を行うことにより、戦略的な営業を行う上でのスキル向上を図る。
対象	すべての営業パーソン(入社数年～十数年が望ましい)
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業界・営業の課題に合った他社ケーススタディ</li> <li>・戦略的営業を進めるためのステップ</li> <li>・戦略的営業を行う上で必要な問題解決テクニックを学ぶ</li> <li>・自社の営業の問題・課題を整理する</li> <li>・解決策・アクションプランを立案する</li> </ul>

## 【9】M&A担当者養成講座(1日～)

狙い	M&Aにおける人材マネジメントの要諦を理解することで、M&Aを成功に導く為に必要な人に関する知識を身に付ける。
対象	M&Aにおいて組織・人事上の課題に関与する方、組織・人事の側面から見たM&Aに関心のある方
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・M&amp;Aの全体プロセスと人材マネジメント</li> <li>・組織人事デューデリジェンスのポイント</li> <li>・クロスボーダーM&amp;Aにおける人事課題とその解決</li> <li>・年金デューデリジェンスならびに年金マネジメント</li> <li>・ポストマージャーインテグレーション(PMI)のポイント</li> </ul>

## 【10】異業種交流ミドルリーダー研修(4～6日間)

狙い	異業種交流により視点の拡大や新たな気づきを得つつ、将来の中核人材としてのあり方を構築するきっかけを掴む。
対象	マネジメントに関わる方(課長など)
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各社紹介と自己紹介</li> <li>・求められる役割理解</li> <li>・キャリアをどう開発するか</li> <li>・リーダーシップ信念</li> <li>・ビジョンを描く</li> <li>・課題形成とキャリアマネジメント</li> <li>・他社および他者からの友情のフィードバック</li> <li>・懇親会</li> </ul>

本研修は、3社からのお申し込みをいただいた時点で実施に向けて準備を開始します。詳細はお問い合わせください

### お問い合わせ

本サービスに関するご質問や詳細についてのお問合せは右記までお寄せください。

### プライスウォーターハウスクーパースHRS株式会社

〒100-6015  
東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビル15階  
Tel: 03-5251-9967 Fax: 03-5251-9980  
Email: hr.services@jp.pwc.com  
http://www.pwc.com/jp/hrs