



# 自身の強みを活かし、部下との コミュニケーションのずれを防ぐ マネジメント研修

株式会社ハート・ラボ・ジャパン  
代表取締役 知識 茂雄



# はじめに

リーダーとしてのあり方は人それぞれです。

大切なのは自分の強みを知っていてそれを活かすことです。

そして、リーダーには、部下との考え方、価値観の違いを乗り越えて良質なコミュニケーションに基づくマネジメントが要求されます。

本研修では、Clifton StrengthsFinder®を用いて、自身の強みを認識し、自分なりのマネジメントを意識しつつ、人は本来多様であるという事実をベースにしたコーチングスキルの習得を目指します。



# 研修のねらい

1. Clifton StrengthsFinder®を用いて自分の傾向性(強み/弱みの元)を理解する。
2. 強みを活かし弱みと折り合いをつける自分なりのマネジメントスタイル(リーダーシップの発揮)をイメージする。
3. 部下とのすれ違いのメカニズムを知り、対処法を考える。
4. 多様な部下のマネジメントを前提としたコーチング的関わり方を習得する。

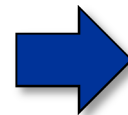
Clifton StrengthsFinder®は米国ギャラップ社の登録商標です。



# 研修の流れ

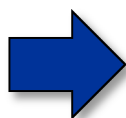
## ストレングスファインダー®の受診

参加者お一人おひとりにストレングスファインダー®を受診していただきます。



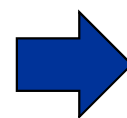
## レクチャー

ストレングスファインダー®の一般的説明、活かし方、資質の説明をいたします。



## 簡易プロファイリング

参加者お一人おひとりの資質のプロファイリングを実施いたします。(時間、人数に応じて書面で実施)



## 研修

ストレングスファインダー®の結果をベースに置きながら、フォロワーとしてのあり方を学んでいきます。

Clifton StrengthsFinder®は米国ギャラップ社の登録商標です。

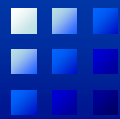
## 1. 参加者各自にClifton StrengthsFinder®を受診していただきます。

※所要時間はお一人あたり30分～40分程度です。

※弊社より受診に必要なアクセスコードをまとめてご提供することも可能です。

受診は是非研修日以前に各自対応をお願いいたします。  
(資質一覧表等の事前準備が必要なためです。)

Clifton StrengthsFinder®は米国ギャラップ社の登録商標です。



# カリキュラム案(第1日)

## カリキュラム案(第1日前半)

### 2. ストレngthスファインダー®のレクチャー&簡易読み込み

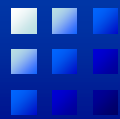
講師にてストレngthスファインダー®のフィロソフィー(哲学)の説明、及びストレngthスファインダー®の各資質詳細について説明いたします。その後参加者お一人おひとりの資質の組み合わせについて読み込み(プロファイリング)を実施します。

※人数が多い場合は、事前に簡易プロファイリングシートをお渡しし、口頭でのプロファイリングを簡略化します。)

時間	内容	備考
3時間程度	<ul style="list-style-type: none"><li>①ストレngthスファインダー®のなりたち</li><li>②才能と資質</li><li>③資質の4つのグループ分け</li><li>④資質の二面性“バルコニーとベースメント”</li><li>⑤資質のダイナミクス(組み合わせ)</li><li>⑥34資質の簡易説明&amp;各自プロファイリング</li></ul>	

※時間は目安です。内容を一部変更することがございます。

Clifton StrengthsFinder®は米国ギャラップ社の登録商標です。



# カリキュラム案(第1日後半～第2日)

## カリキュラム案(第1日後半～第2日)

### 3. 自分なりのマネジメントスタイルを確立する

自分の強みを活かしたマネジメントスタイル(リーダーシップの発揮)をイメージしていただきます。そして、コーチングの基本的スキルを押さえつつ、部下一人ひとりの傾向性(個性)に合わせたコーチング的関わり方を習得していただきます。

時間	内容	備考
11時間程度	<ul style="list-style-type: none"><li>①自分の強みを活かしたマネジメント(リーダーシップ)</li><li>②自分の弱みとの折り合いのつけ方</li><li>③自分と部下の思考の違いによるすれ違いのメカニズム</li><li>④コーチングを活かしたマネジメント<ul style="list-style-type: none"><li>・傾聴(違いを受け入れて聴く)</li><li>・質問(自分のためでなく、相手のための質問)</li><li>・承認(部下のタイプに合わせた承認)</li><li>・コーチングを活かした面談</li></ul></li></ul>	

※時間は目安です。内容を一部変更することがございます。



# 個人ごとプロフィールシート例

〇〇 〇〇様

1	最上志向
2	調和性
3	学習欲
4	アレンジ
5	適応性

## 強み

☑わからないことは自ら積極的に学び（学習欲）、高い成果を効率的に出すことができる。（最上志向×アレンジ）

☑周りに対立することなく協調しながら（調和性）、変化を柔軟に受け入れフレキシブルに対応できる。（アレンジ×適応性）

## 陥りやすい罠（弱み）

☑質の高さにこだわりが出てしまうため、必要以上に手間と時間を掛けてしまいがち。（最上志向）

☑自らの意見を表に出さず押し込めてしまいがち。（調和性×適応性）

☑目標を持ち、計画的に物事を進めるのは苦手。（適応性）

## どのようなマネジメントスタイルが望ましいか

☑部下の強みに着目し、それを伸ばし成長することを促す。（最上志向）

☑ダイナミックな変化に対しても柔軟にリソースの配置を変え対応する。（アレンジ×適応性）

☑部下とともに学んでいく姿勢を示す。（学習欲）

☑部下の意見にじっくり耳を傾け、全体の合意形成をはかる。（調和性）

参加人数が多く口頭でのプロフィールが難しい場合、本シートを参加者全員の方にお配りします。