

エンジニアに、 マネージャーという仕事の面白さを伝えたい

会社が前に進むとき、それを支えているのは、管理職だから

—若手育成・技能伝承・管理職負担は、
管理職の関わり方で変わり始める—

【人が育つ、3つの関わり方】

① 先に答えを出さない

自分で考える余地を残す

② 小さく任せる

やってみる機会をつくる

③ 部下も上司も成長を実感する

次も挑戦したくなる場をつくる

【こんな状態になってませんか？】

- ・ 若手が育たない
- ・ 教えても定着しない
- ・ 管理職に仕事や判断が戻ってくる

【一般的な管理職研修との違い】

- ・ 技術系の管理職に特化
- ・ **技術者特性**を踏まえた関わり方
- ・ **理解で終わらず**、現場で試して
行動変容につなげる

【技術者特性】

- ・ 納得しないと動かない
- ・ 考えるのが好き
- ・ 正解は1つと捉えがち

部下の“考える楽しみ”を 奪っていませんか？

技術系企業の経営者・管理職の方へ

技術者特性を踏まえた関わり方へ変えていきます。
理解で終わらせず、現場での実践と行動変容につなげます。

【ThinkDoorがご一緒する3つのこと】

1. 育成の見方を変える
2. 関わり方を変える
3. 現場が自走する流れをつくる

【研修講師としての実績】

年間延べ1,100人以上に講義

- ・講義：納得感・実践イメージが高評価
- ・受講生：3か月後に人を巻き込むスタイルに変容

【無料相談】30分

まずは現状の課題を一緒に整理します。

提供サービス：90分セミナー×2回

3か月導入プログラム／6か月定着プログラム

専門外のロボット事業で、100人規模の組織を率いるとき
“正解を出す立場”から、“任せて動かす”難しさの可能性を知った。

その時の経験を管理職研修、キャリア研修、スキル研修で
昨年度、延べ1,148人の受講生に伝えてきました。

▼支援者紹介 技術系管理職育成・組織づくり講師

研修講師／コーチ／国家資格キャリアコンサルタント

ThinkDoor代表 海野幸浩