

若手社員のキャリア開発促進へ

オリジナル設計 管理職対象にセミナー開催

オリジナル設計は7月21日、主に課長クラスの社員を対象にした研修となる「OECキャリアデザイン」

「OECキャリアデザイン」は、7月21日、主に課長クラスを対象にした研修となる「OECキャリアデザイン」を開催した。昨春夏に開催した「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発



菅社長

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発



セミナー参加者たち

「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

後のキャリアを描き、やりがいを持って長く働くことができる企業になることが求められる。今回のセミナーを通じて、管理職の社員が自身のキャリアを振り返るとともに、若手社員とのコミュニケーション

面談スキルの強化へ

OEC 中堅社員向け研修会



菅社長(前列中央)

オリジナル設計(OEC)は7月21日、昨年の夏に開催した「OEC Boost Seminar」に続く第2弾として、部下の主體的なキャリア開発促進のための面談スキル獲得を目的とした中堅社員向け研修会「OECキャリアデザインセミナー for middle management」を都内で開催した。

研修会には外部講師を招聘。キャリア開発の体験的理解と面談スキル獲得に向けた講義・演習を中心に進行し、最後に面

談のロールプレイングを実施した。2人1組でのロールプレイングでは、上司役・部下役になって模擬面談をした後、フィードバックを行った。

菅伸彦社長の話 上下水道事業は普及促進のステージを終えて、更新・修繕・再構築が主体になった。ある程度の前例踏



上司と部下になりきる

襲が可能だった新設とは異なり、既存のものを活用するための複雑な検討が案件ごとに必要になっている。背中を見せるような教育が難しい日々の業務の中で、どのように部下との関係を構築したらやりがいを感じられる環境を提供できるか、自身のキャリアを振り返ると同時にこの機会に学んでもらいたい。また、年の差が開いた部下との間には価値観の違いも生じてくる。心理的に不安になることなく意見できる環境を作ることによって、若手の主體的な取組みにつなげていきたい。

主体的なキャリア開発の促進へ研修

オリジナル設計
中堅社員研修会

オリジナル設計(OEC)は7月21日、昨年の夏に開催した「OEC Boost Seminar

ar」に続く第2弾として、部下の主体的なキャリア開発促進のための面談スキル獲得を目的とした中堅社員向け研修会「OECキャリアデザインセミナー for middle management」を都内で開

催した。

研修会には外部講師を招聘。キャリア開発の体験的理解と面談スキル獲得に向けた講義・演習を中心に進行し、最後に面談のロールプレイングを実施した。2人1組でのロールプレイングでは、

上司役・部下役になって模擬面談をした後、フィードバックを行った。

菅伸彦社長の話 上下

水道事業は普及促進のステージを終えて、更新・修繕・再構築が主体になった。ある程度の前例踏襲が可能だった新設とは異なり、既存のものを活用するための複雑な検討が案件ごとに必要になっている。背中を見せるような教育が難しい日々の業務の中で、どのように部下との関係を構築したらやりがいを感じられる環境を提供できるか、自身のキャリアを振り返ると同時にこの機会に学んでもらいたい。

また、年の差が開いた部下との間には価値観の違いも生じてくる。心理的に不安になることなく意見できる環境を作ることによって、若手の主体的な取組みにつなげていきたい。



菅社長(前列中央)