

激しい変化の時代、存在価値の高い人材であり続けるためには、「新しい価値創造」を推進するとともに、たえず自分を変革し続けることが求められます。一定のキャリアを積んできたこの年代においては、自己の価値を高めるためのキャリア戦略を練り、組織での活躍の方向性を考えることが重要です。環境変化や会社の変化等を予測しながら、存在価値の高い人材であり続けるためのキャリア戦略を策定します。

<対象者> 若手社員(30代前半～30代半ば)

<プログラム>

時間	項目
午前	<p>◇ オリエンテーション</p> <p>1. 私たちを取り巻く環境と仕事</p> <p>(1) 経済環境・人口構成・少子高齢社会</p> <p>(2) 労働市場・個人と企業の関係</p> <p>(3) 企業の求める人材像</p> <p>2. 自己の振り返り</p> <p>(1) 自己理解の重要性</p> <p>(2) エゴグラムを用いた自己分析 ～心の動き、思考特性の傾向、ストレス状況を知る～</p> <p>3. 自分自身を客観視する ～周囲からのメッセージ～</p> <p>(1) 自己評価と他者評価の確認</p> <p>(2) 組織からの期待</p>
	昼 食
午後	<p>4. 自分の価値を高めるためのキャリア戦略 ～SWOT分析を応用したキャリア戦略～</p> <p>(1) 将来の自分のキャリアのあり方を考える</p> <p>(2) キャリアを取り巻く環境を考える ・どんな機会や脅威があるか？(SWOT分析)</p> <p>5. キャリア戦略の立案</p> <p>(1) 存在価値の高い人材となるためのキャリア戦略</p> <p>(2) 中長期キャリアビジョン</p> <p>(3) キャリアビジョン実現のためのキャリアプラン</p> <p>(4) 複数のプランを検討する</p> <p>(5) キャリア形成計画の策定</p> <p>6. 存在価値の高い人材を目指して</p>