



組織活性化・人材育成関連サービス

こんな時期には問題が山積み！だからといって目先の問題から手を付けても目処は立たない！
要は「選択と集中」。重要かつ効果の大きい項目を抽出し、その問題解決に集中することが必要です。

まずは、漏れのない正確な情報収集と正しい分析から。
こんな時期には「分からないこと」を明確にすることも重要。
「最悪の事態」も想定し、複数のシナリオを準備。

その上で、速やかに「重点課題」の決定と責任者による「実行計画」策定が必要。
しかし、状況が刻一刻変化するため、何をKPIとするのか？や
達成状況のモニタリング方法とモニタリングサイクルが非常に重要となる。

こんな時期だから、情報収集や分析に時間をかけてられない！？！
だからこそ……一刻でも早い取り組みの開始とPDCAサイクルの確実な実践が大切なのです。

経営やビジネスは「人(ヒト)」が担っている。
そして、残念ながら「人(ヒト)」には「心」がある「感情」がある。
「ヤル気」「モチベーション」「使命感」「責任感」等々…が行動や成果を大きく左右する。

いくら素晴らしいマネジメントシステムを作っても
「人(ヒト)」の「心」や「感情」も総合した「組織としてのパワー」が伴わなければ
「絵に描いた餅」となり結果は伴わない。

スキル偏重の教育研修だけでは不足。組織の状態に合った「マネジメントスタイル」が備わってこそ
無駄な動きを無くし「効率」や「達成度」が向上する。

1) 発想力を磨く！問題感知・課題発見力強化研修 ★★★

- ・急がば回れ！まずは情報の整理と分析から
- ・問題の発見から実施フォローまでの全体を支援・管理する仕組みの学習
- ・直接&間接的な因果関係から効果を判定
- ・問題に応じた対応決定(緊急対応／応急措置／恒久解決)
- ・プライオリティ付けと役割分担

2) ステークホルダー・マネジメント強化研修 ★★★

- ・立場による視点の違いを知り、期待と現実とのギャップを発見
- ・自分の会社や業務に関係する「ステークホルダー」を具体的に定義
- ・「ステークホルダー」視点からの期待と現状を分析・整理
- ・自分達の期待と現状のギャップを明確化し、プライオリティ付け
- ・優先度の高いギャップを最小化するための成功要因を分析・定義
- ・目標達成のためのアクションと評価指標(KPI)の具体化

問題発見と重点課題の整理

3)BSC基礎研修 ★★★

- ・バランス・スコアカード(BSC)の「4つの視点」ほかの基本概念の学習
- ・組織が集中すべき重要関連項目の絞り込みと因果関係の分析と理解
- ・ステークホルダー視点での成功要因の明確化
- ・関係者間での情報共有(横グシ/縦グシ)
- ・目標達成状況のモニタリングと素早い対応の実現

4)BSC実践研修

- ・参加者の個別課題に対応したBSCの策定
- ・「環境分析+SWOT」「戦略マップ」「スコアカード」「アクションプラン」
- ・半日5回(週1回程度)のステップでBSCを作成
- ・即実践可能な素材の作成

目標達成への重点課題の選択と管理

5)発見！ミッションクリティカル研修 ★★★

- ・目標達成を阻害するボトルネックへの気付き
- ・「組織課題(部門方針)」「360度評価」「基礎力分析」
- ・組織リーダーの役割再認識
- ・組織リーダーの行動変革促進

6)マネジメントスタイル革新研修

- ・「360度評価」からの気付き
- ・組織リーダーの言動変化を促進

7)ワーキングスタイル革新研修 (一般社員対象)

- ・「360度評価」からの気付き
- ・担当者レベル(一般社員)での行動変革を促進

「360度評価」からの気付きで「自己変革」

8)コーチング研修(基礎編)

- ・コーチングの基本概念の理解
- ・相手目線での状況分析の重要性の認識
- ・ロールプレイによる基本話法の学習

9)コーチング研修(実践編) ★★★

- ・具体的な対象者のプロファイリング
- ・目標へ近づくための対象者視点からの成功要因分析
- ・対象者に対するコーチングシナリオの構築
- ・実践的なロールプレイで各種の反応に対応可能な話法の構築

コミュニケーションの改善・強化