

ビジョンと戦略を明確にし 経営風土変革を推進しませんか？

目標達成への勝率アップの近道



株式会社TRUソリューションズ

<http://www.TRU-Solutions.jp>

■ 中長期事業戦略

- 飛躍のための中長期計画とそこへ向かう戦略や活動を明確にしたい
- 経営計画(方針・戦略)の実施・達成を推進したい
- 事業継承者を育てたい(経営志向を身につけさせたい)
- ブランドの策定と浸透・強化をはかりたい

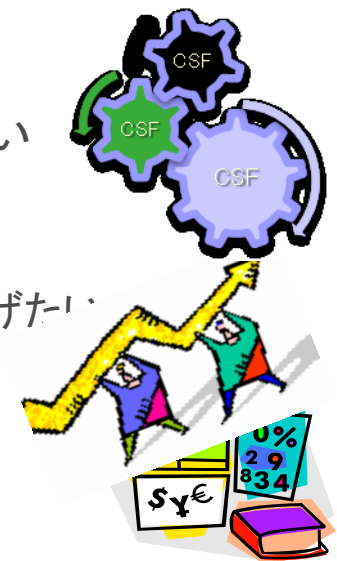


■ 組織風土変革

- トップダウンとボトムアップをバランスアップしたい
- 事業管理者の経営視点を強化したい
- 権限委譲を促進したいがチェック機能も強化したい
- 早く一本化したい(M&A/戦略提携/部門統合が直前/直後の企業や組織)
- 事業部間や部門間における障壁を減少させたい(部門長の意識改革、横串強化)

■ 新製品企画等

- 新製品の企画力(競争力)を向上させたい(各種分析、選択と集中)
- 部門横断型の重要プロジェクトの組織化と目標達成度を向上させたい
- ステークホルダー目線での議論を徹底させ成功率を向上させたい



■ 人材育成

- 顧客視点や従業員視点を重視した戦略・活動でモチベーションを上げたい
- 戦略視点や目的志向を強化したい
- 人間力アップで組織の求心力やリーダーシップを強化したい
- 業績評価・目標管理の制度を見直したい

■ 等々...



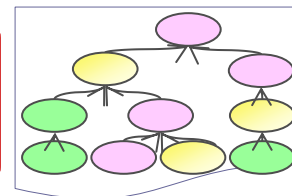
問題項目の深掘りと
課題・目標の明確化



重要成功要因と目標 役割分担と納期の合意



目標達成への
ロードマップの明確化



360度評価

自分を変える

COACHING

周りを変える

SKILL+MIND+STYLE

そして…最後の要が『**PDCA**』



■ 幅広い視点から問題の発見・整理～課題・目標の明確化



・発想力強化で漏れなく発見、正しい評価で絞り込み

■ 目標達成へのシナリオ策定(戦略マップ+マイルストーン)



・実践型BSCで目標へのロードマップを策定

■ 組織力強化のための管理者自身の自己変革促進

・スキルとスタイルのバランスでリーダーシップ強化



■ 目標達成行動への組織構成メンバーからコミットメント獲得

・理解と納得で自律型行動へ



目標の達成のためには



解決・対応すべき課題を明確にして



その課題を解決・達成するための
正しい実現可能なロードマップを策定する



そして、組織力の基盤となる組織リーダー自身の
意識・言動の自己変革と



組織メンバーおよび関係者のモチベーションの向上と
実行力が成功要因となる

適用効果

- 中期経営計画や年度での部門方針や具体策の検討ステップや期の変わり目に適用することにより、以下のような効果が期待できます。
 - 会社全体や上位組織のミッションやビジョンと連携した戦略的発想の醸成
 - 経営視点の強化により戦略志向型部門管理への変革が可能
 - 経営戦略から業績評価や目標管理への連携(方針展開)が可能
 - 業務に関係するステークホルダーの明確化
 - 顧客視点ほかの重要なステークホルダー視点の強化
 - 戦術中心志向からの脱皮と目的意識の強化
 - 大目標へ向かう重点課題への絞り込み議論の徹底
 - 目的と目標と行動の関連性と整合性確保
 - トップダウンとボトムアップの連携強化
 - 階層上下間のコミュニケーション強化
 - 部門間障壁の減少
 - 目標達成への成功要因の欠如への気付き
 - 目標達成へのマイルストーンとアクションプランの整合性確保
 - 実施状況のモニタリングとレビューによるPDCAサイクルの確実な実践

- 目標達成を促進するためには、「目標を明確にする」「どのように行うのか明確にする」「責任者と担当者を明確にする」「具体的対応策と期限を明確にする」、更に「どのような効果(成果)があったのかを明確にする」ことが必須です。「バランス・スコアカード(BSC)」は、それを実現します。

☆課題の明確化～方針・目標設定～実行計画

1) 発想力を磨く！問題感知・課題発見力強化研修

- ・問題の発見から実施・フォローまでを支援・管理するフレームワークの習得
- ・急がば回れ！まずは発想力を強化して漏れのない情報の収集と分析から
- ・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(5W2Hの重要性の学習)



問題発見と重点課題の整理

2) BSC研修(基礎編)

- ・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

3) BSC研修(実践編)

- ・参加者の個別課題に対応したバランス・スコアカード(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)のステップで実践に対応したBSCを作
- ・即実戦可能な素材の作成



目標達成へのロードマップ策定と管理

☆課題解決・目標達成のための行動変革

4) 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
- ・「マネジメントスキル」and/or「マネジメントスタイル」
- ・「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・課題の再認識と言動変革へのコミットメント



「360度評価」からの気付きで「自己変革」

5) マネジメントスタイル革新研修

- ・「360度評価」から自らの思いとのギャップへの気付き
- ・組織リーダーの言動変化(「マネジメントスタイル」の変化)を促進

6) 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

7) 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

8) 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
- ・対象者に対する具体的な「コーチングシナリオ」の検討・構築
- ・実践的なロールプレイで対象者の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

問題提起「分かっているのに、何故やってないのだろうか？」

「仕組み」と「ヒト」のバランスは自転車の両輪



「スキル」と「マインド」と「スタイル」のバランスで
パワーアップ

SKILL+MIND+STYLE

「仕組み」= 頭脳
「ヒト」= 推進力

「スキル」= 基礎能力
「スタイル」= 効率

組織は「人(ヒト)」なり！

- 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。
「やる気」「モチベーション」「使命感」「責任感」等々…が行動を大きく左右する。
- 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、
無駄な動きを無くし「効率」や「達成度」が向上する。
- 「戦略的」かつ「体系的」なアプローチで
「継続的」かつ「実践的」に「意識喚起」することが重要！

