

アクセス：個人と組織の研修シリーズ

¹Access (Awareness, Clarify, Cause, Expectation, Structured Statement)

ACCESS	アクセス	気づきの展開
ACCESS	アルファ	気遣いの展開
ACCESS	ベータ	自己成長の意識化によるセルフモチベーション
ACCESS	ガンマ	事業への貢献・社員成長の日常のマネジメント
ACCESS	デルタ	気づきを具現化させるプロセス管理

変革を組織に定着させる研修がブームになっています。プロセス変革と一人一人の変革を求めています。

企業統治や内部統制を柱に組織運営を行うのは当然ですが、変革のエネルギーを組織に定着させるには、管理者の役割が、部下に現状を良くする提案をするよう助言し、提案があれば、それらの提案が通るよう共に考えることが望まれます。管理者自身が変革の必要性を意識する提案者でないと助言自体がブレーキをかけることとなります。

管理者の大事な役割は「担当部門の事業への貢献」と「部下の成長の支援」です。日常のマネジメントを通じて、この二つの役割をしっかりと果たすことが求められます。業績評価や人事評価は評価期間内のマネジメントの内容を評価期間でまとめたものであり、日常の有効なマネジメントなくして適切な評価は実現できません。

一人ひとりが変革を考える組織であることが理想ですが、人の意識は簡単には変わりません。変化を必要だと感じていても、日常の忙しさを嘆くことで自身の重要性を他者に伝えて現状を甘受しているようなことはないでしょうか。緊急性の高い現在の業務を優先してしまい、変革は重要性を感じながらも後回しにされやすい。変革は億劫なものなのです。人は慣れ親しんだ仕組みの変更は必ずしも望まないで、変革を唱える人達を邪魔にすることも生じます。

変革とは成長を目指すものでなくてはなりません。つまり、一人一人に変革を促すこととは、一人一人に自己成長を期待することです。組織と個人が共に成長を目指していくことは気付きと気遣いを、持続的に行っていくことであり、その原動力となる自己成長の意識化によるセルフモチベーションを高めていく姿勢を組織に定着させることではないでしょうか。一人一人に自己成長の期待が高まり、それが組織全体に定着すれば、一部の人達だけが変革の推進役を担う組織より、動きだしは緩やかかもしれませんが、変革の自己回転が始まれば等比級数的な速度で組織は変わります。逆に、気づき、気遣い、セルフモチベーションが停滞する傾向が続けば、組織の活力が失われてくものと思われれます。

組織の一人一人が自己成長への気付き、気遣いを意識して、自己成長を意識的に行うような組織風土を作り出し、プロセス管理と日常のマネジメントに定着させることが、アクセスを起点とした研修プログラミングの狙いです。研修で解決できることは、思考展開の論理性

です。組織全体で、アクセスの思考展開を共有できたら、一人一人が自己成長を始めていき、意識化された成長意欲を他者が相互に受け入れ、支援する企業内文化が生まれ、企業の持続的変革による成長が可能になります。

アクセス 気付きの展開 講師 矢田裕実

アクセスは個人一人一人の気付きの思考展開を論理的にして、他者に受け入れやすい説明にする研修プログラムです。転勤・転職される方には、ぜひ、受けていただきたい研修です。一人だけで仕上げる提案書、説明書、論文の作成に使えるだけでなく、協議しながら進める課題にも応用が可能です。

気付きを強化する思考展開

- 0 思考領域を決め、タイトルに
- 1 気付きをランダムに短く記載
- 2 気付きを具体化、明確化する
- 3 明確化された事象の原因想定
- 4 想定原因をどうしたいかの思い
- 5 事象に思いを加えた構造化文書
- X 次の行動や計画を記載

アクセス アルファ 気遣いの展開 講師 矢田裕実

気付きの思考展開を理解したら、次は人への働きかけを伴う行動になります。他者から情報を得るとき、進め方に関する助言を得るとき、協力を求めるとき、などなど。他者との交流には気遣いが不可欠な潤滑油になります。転勤・転職される方はぜひ受講を。気遣いができるか、できないかは、人格として他者に伝わりますが、気遣自体は技能です。自己主張を円滑にするために考案された構造化技法が使えます。

気遣いで活動を強化する思考展開

- 0 活動領域を決め、タイトルに
- 1 自分の気質とメンティ度を知る
- 2 相手の気質を分析
- 3 アジェンダを決め面談アポ
- 4 知るべきことを面談前に調査
- 5 相談するときは正直に
- X 面談後に相手に意義を伝える

アクセス ベータ 自己成長の意識化 講師 奥田邦夫

気遣いの思考展開を理解したら、次は、気付きと気遣いを持続的に行うための自己成長認識を強化する思考展開を学びます。

特に経営層や管理職層に最初に受講いただくことをお勧めします。

変化に適応でき、持続的に活躍できる人材へのアプローチを習得すれば、組織の力を強化することができます。

- 0 働き方と自己キャリア
- 1 働き方の変化と将来見通し

- 2 ライフプランを考える
- 3 注目すべきスキル
- 4 キャリアデザイン技法
- 5 マネジメントサイクルを通じたスキルアップの方法
- X 組織への発信

アクセス ガンマ 事業への貢献・社員の成長の日常マネジメント 講師 奥田邦夫

経営層や管理職層に最初に受講いただくことをお勧めします。

- 0 上司部下双方向の望ましい日常的コミュニケーション
- 1 社内システムでの業績・成長での働きかけ
- 2 マネジメントサイクル各場面での対応
- 3 有効な部下とのやり取りの手法
- 4 ロールプレイによる評価フィードバックなどの実践的スキルの獲得

アクセス デルタ 気付きを具現化するプロセス管理

- 0 プロダクトとプロジェクト
- 1 プロジェクトとインセプション
- 2 プロジェクト目的
- 3 プロジェクト目標と成果物
- 4 プロジェクト制約条件
- 5 WBS の構築
- X 計画とプロセス管理

コロナ禍では三密を避けるため Distance(距離を取る)が求められます。社会により求められる物理的距離を、Access(接近)シリーズ研修が、組織内の対人交流密度を高め、組織内密度を、アクセス、アクセス α 、アクセス β で高め、アクセス γ で運用力をあげて組織内に対人交流高密度を定着させ、アクセス δ が業務プロセスの効率化に貢献します。

アクセス研修シリーズを使い、コロナ禍でも、成長が持続する組織に再編させましょう。

■ご質問、ご用命は下記にご連絡をいただきますようお願いいたします。

日本環境検査株式会社 東京支店 営業グループ 担当 堤、大橋
住所：〒104-0032 東京都中央区八丁堀 2-9-1 RBM 東八重洲ビル 10 階
電話：03-3537-3686 FAX：03-3537-3676
E-mail：jeic-recruiting-gr@nihon-kankyo.jp

