

ついに開催決定！！

数百名にのぼるインタビュー・カウンセリングを経験した
カウンセラーでもある経営コンサルタントが
目から鱗なハイブリッド組織マネジメントメソッドを公開 ！！

世の中には、マネジメント力向上、組織力Upなどのセミナーや教育が溢れています。
しかし、個々のスキルややる気が上がったとしても、人が集まっただけでは“ただの集団”
です。

そこでマネジメントの必要性がうまれるのですが、そこに大きな落とし穴があります。

会社は、見ず知らずの人々の集まりです。

違う価値観、仕事観、違う感じ方を持った人々が集まった場所・・・

そこに画一的な仕組みを取り入れて、本当に競争力のある組織力が生まれているでしょう
か。

今回ご紹介する“マネジメントメソッド”は

それらの「人」に関わる想いも考慮しながら、“活気溢れる、生き活きとして職場を作る”
ことを実現させる『ハイブリット組織マネジメントメソッド』です。

- 1、マネジメント手法の悪魔のサイクルを打ち破って、
- 2、仕組みづくりのマネジメントから脱却し、
- 3、生き活きと仕事に取組み、活力溢れる強い組織になる

理屈を超えたところにある真の実践マネジメントを
あなたの組織で構築してしまいませんか・・・??

もし、あなたがしっかりした仕組みをつくることでよくなると思っていたら、それは間違い
いです。

⇒仕組みだけで人が変われば苦労はしません。

もし、あなたが部下に自分の頑張る姿を見せればついてくると思っていたら、それは間違い
いです。

⇒誰もが同じ価値観や仕事観を持っているわけではありません。

もし、あなたがマネジメントやコミュニケーション技法を習得すればマネジメントがうまく
いくようになると思っていたら、それは間違いです。

⇒人は理屈よりも感情の方が強いんです。

私も勘違いしていました。

私が 30 代のサラリーマン時代
課長に抜擢され、勢いにまかせてマネジメントを勉強しました。

いろいろな本を読み漁り、手法を学び、
それを次々と実践していきました。

功を奏して職場は順調に業務をこなしていき、
マネジメントなんて思っていたより意外と簡単なんだと
たかをくくっていたのです。

その矢先のことでした。

業界再編の波にもまれ、
コスト競争の真っ只中に・・・

本当のマネジメントとは何なのか。

私の行なっていたマネジメントは
自己満足でただ好景気の波に乗ってただけで、
本当に組織としての力を発揮するマネジメントとは
程遠いお粗末なものだったのです。

本当に組織としての力を発揮するためには、
ただの仕組みづくりではダメだったのです。

仕組みを維持するためにルールをつくり、
それを守るために管理をする。

一見効率よく仕事が進んでいるように見えていたのですが、
それは決められた仕事をただこなすだけで、
個々の能力を最大限に発揮させ、
その力を終結させた組織とは程遠いものだったのです。

私は管理することで、
部下達の持っている能力を押さえつけていました。

しかし、そのことに気づいたときには、
部下達と大きな溝が生まれていたのです。

会社の縮小、コンサルタントとしてのスタート

業界再編の中で私の会社は競争に敗れ、
大規模なリストラを実施することになりました。

その機会に私はかねてより「いつかは」と考えていた
コンサルタント業界に飛び込みました。

自分の底の浅さに気づくことに

コンサルタントはプロの世界です。
会社の中で少しばかり評価されている程度では
クライアントからプロとして評価されることなどありません。

私はアシスタント兼事務局として先輩コンサルタントに付き
プロとしてのノウハウはもとより心構えを学びました。

そして、約8年前に独り立ちすることが出来るようになりました。

理屈だけでは組織は強くなれない。

しかし、時代の変化とともにコンサルタントの役割りも変化してきました。

それまでは、手法を中心とした仕組みづくりが中心で、
それでもクライアントには大きな成果をもたらしました。

しかし、いままでと同じように
仕組みをつくり、理屈では素晴らしい環境を整えても
それが継続できない状況が増えてきたのです。

と言うよりも、手法を学び実践するだけでなく、
それを独自に進化・革新していかなければならない時代に突入したのです。

総創造組織の構築

私はそれを“総創造組織のステージ”と呼んでいます。

その考えに基づき、これまでの手法中心のコンサルティングから
個人個人が生き活きと自己の能力を十分に発揮し、
それを組織として力にするためのマネジメントの支援となったのです。

それにはまず、もっと人との関わり方を考え直さなければ・・・。

心理学との出会い

人との関わりを考える中で、
私は心理学を学び、
カウンセラーと言う職種にたどり着きました。

そして、一般社団法人日本産業カウンセラー協会で
産業カウンセラーの資格を取得し、
今では、協会北関東支部の認定講師として、
日本産業カウンセラー協会から講師の仕事を依頼されるまでになりました。

それらの経験とノウハウがプラスされ今回ご紹介する、
ハイブリッド組織マネジメントメソッド
「生き活き組織構築マネジメント」が生まれたのです。

これは私がコンサルタントとして学び、実践してきた手法と
産業カウンセラーとして人に関わってきた経験があつてのものだと自負しております。

“人は理屈よりも感情の方が強い！！”

誰しも理屈では分かっていても
ついついやってしまうことがあります。

普段は理性を保っていても、
自分では気が付かないところで感情で動いている。

それを無視して、仕組みをつくり、ルールを作っても、
それを守るために大きなエネルギーを浪費し、
本来企業の原点であるはずの付加価値の創造と実現に
真の力を発揮できずにいる組織が本当に多いのです。

“もったいない”

組織にはまだまだ大きな力が眠っている！！

仕組みに縛られ、人間関係に気を使い、
周りと歩調を合わせながら、
それなりに仕事をこなす。

なんともったいないことでしょう。

多くの人が“本気で仕事をしたときの喜び”を忘れています。

みんなが一丸となって、ゴールに向かって突き進む。
その時の勢いはとても大きな力です。

そう、活力溢れる活き活き組織はほんとうに強いんです。

活き活き組織構築のための秘密 ①

今、多くの企業でコミュニケーションの重要性が叫ばれています。

組織内コミュニケーションを良くするために
研修やセミナーに出席した事のある人も多いでしょう。

しかし、それらの研修やセミナーに出席した人が
社内で大きく変わっているかと言えば、
多くはその期待に応えられていません。

私もこれまでに多くの企業にお伺いし、
多くの方とお会いしてきました。

「初めは良かったのですが、時間と共に元に戻ってしまいました・・・」

何度この言葉を耳にしたかわかりません。

しかし、そう話している人達を含め、
これまで多くの人にインタビューを行なってきましたが、
誰一人コミュニケーション能力がない人はいませんでした。

確かに多少のレベル差はありますし、時間が掛かることもあります。
かと言って、コミュニケーションが全く取れないことはありません。

それでも、社内に戻るとうまくコミュニケーションが取れなくなる。

もしくは、ある特定の人物、仕事の内容、その時の環境など
いつもではないがある場面ではうまくコミュニケーションが取れない。

そのような経験は誰にでもあると思います。

ここに、第一の秘密があります。

能力はあるのにそれを職場では発揮できない。

そのような状況で、闇雲にコミュニケーション手法を学んでも
学べば学ぶほどできない自分に嫌気がさすだけで、
全くの逆効果です。

ここにカウンセリングアプローチが必要になります。

できるはずが、・・・できない。

そこには人間の感情が大きく影響しています。

大勢の前で話をすることを想像するとよくわかるでしょう。

普段は何ともないことでも、自分の意識とは無関係に能力を発揮できなくなることがあるのです。

そして、それを自覚できないこともあるのです。

それを無視して真のマネジメントはできません。

それを無視するとどうなるか？

人をコントロールしようとしています。

それでは本来持っている能力を発揮できるようにはなりません。

楽してマネジメントしても組織は強くなれないのです。

活き活き組織構築のための秘密 ②

コミュニケーション能力はあるのにそれを発揮することができない。

言葉で言うのは簡単ですが、

それを自ら認識することは容易ではありません。

また、認めたくはないものです。

意識しなくても無意識に抵抗してしまうのが人間です。

それを一度丸裸にする。

これが、“活き活き組織構築プロジェクト（以下、活プロ）”です。

活プロはステップ展開により

現状を認識するためのプロセスが詰め込まれています。

そこには現状認識のための手法としてのコンサルティングアプローチと、それを可能にするための環境づくりのカウンセリングアプローチが組込まれています。

つまり、理屈と感情をうまくマネジメントし、活き活き組織の構築を目指そうと言うものです。

これが、いままでになかった、「ハイブリッド組織マネジメントメソッド」です。

活き活き組織構築のための秘密 ③

人はよほど大きな刺激を受けるなどしなければ、すぐに変わるものではありません。

それにはリスクが伴います。
私は一歩ずつ確実に成長していくことが望ましいと考えます。

さらに私は人の変化を次のような公式で捉えています。

人の変化＝刺激×回数×想い

刺激が大きければ少ない回数で人は変化します。

例えば、次に失敗すればクビになる。
これは大きな刺激です。
しかし、ここでその人の想いが重要になります。

人によっては、二度と失敗できないと頑張るでしょうが、逆にもうダメだとあきらめてしまう人も必ずいます。

小さな刺激になると、こんどは回数が必要になります。
それもその人の想いで大きく変わります。

つまり、組織が変わるためには
個々の想いを理解し、しっかりとした刺激を与え続ける環境が
必要だと言うことです。

ここに 3 つ目の秘密があります。

セミナーを受講すれば、少なくとも刺激を受けることはできます。
しかし、その刺激だけで 180 度変わることはできないでしょう。

分かったつもりになっても、
変化しそれが身に付くまでには時間が必要です。

それを私は、“当たり前レベルの変化”と呼んでいます。

活プロは当たり前レベルを常に向上させるための
プロセスを有しています。

想いを合わせ、刺激を与え続けるのです。

“ハイブリッド組織マネジメントメソッド”

「活き活き組織構築マネジメント」 セミナーで何が変わるのか。

いままで学んできたマネジメント手法を実践で生かすヒントが身に付く
⇒ 理屈だけではなく実践するためのアプローチの秘密を学べます。

社内の当たり前を知ることができる。

⇒ 良い習慣も悪い習慣も当たり前になると気づくことはできません。まず現状を知ることがスタートです。

コミュニケーションが活発になる。

⇒ 活力ある組織の構築にコミュニケーションの活性化は必須です。コミュニケーショ

ン能力を発揮できる考え方と進め方をお伝えします。

能力を発揮させるための環境づくりができる

⇒ 個々が十分に能力を発揮し、組織力を向上する環境を整えることはマネジメントの基本です。人が能力を発揮するためのポイントをお伝えします。

創造力と行動力が向上する。

⇒ コミュニケーションが活性化すると眠っている創造力が目覚めてきます。さらに納得して行動できるようになると行動力に積極性と責任感がプラスされるようになります。

マネジメントセミナーに行っても

自社で実践できないのはなぜか・・・？

世の中では多くのマネジメント手法が紹介され、
セミナーが開催されています。

具体的な事例を交えて紹介されることも多く、
大変わかりやすく紹介されています。

それを職場に戻って実践してみると・・・。

同じような事例でもなかなかうまく行かない。

セミナーを受講しているときは、理解した気になっていたが
いざ自分の組織で実践してみると
自分は教わったとおりに実践しているのにうまく行かない。
もしくは、以前よりも悪くなってしまう。

いったい何が悪いのかはわからない。

何が悪いかわからないので、
このやり方はここには合わないんだとあきらめてしまう。

その結果、中途半端な取り組みで終わってしまい、
時間が経つと元に戻り、また新たな取り組みにチャレンジする。

その繰り返し・・・。
まさに、“悪魔のサイクル”です。

マネジメントの対象は人であり、同じ人はいない！！

マネジメントの対象は人であり、同じ人は存在しません。
また、同じ人でも時間と共に変化します。

当然、同じ環境も存在しません。

そんなことは誰もが分かっていることです。

それなのにいざ会社に戻ると・・・。

「どれだけ相手を見えていますか？」
「手法の押し付けで、人を変えようと必死になっていませんか？」
「圧力（強い刺激）でマネジメントしようとしていませんか？」

仕事をすればそれでよい時代は終わりました。
プラスαが組織力となり企業の差別化、競争力となります。

その為には、個々が十分に能力を発揮し、成長し、
それを組織力として活かせるマネジメントが必要です。

原点はいま自分の目の前にいる人材です。

今回のセミナーでは、

- ✓ 画一的なマネジメント手法の悪魔のサイクルを打ち破って、
- ✓ 個々が能力を発揮できる環境を構築する考え方を習得でき、

- ✓ 活き活きと仕事に取組み、活力溢れる強い組織を構築するためのプロジェクトの全貌を理解できる。

活き活き組織構築のための「ハイブリッド組織マネジメントメソッド」講座です。

今回のセミナー内容を着実に実行すれば、今までの組織の雰囲気が一変し、ギスギスした雰囲気や何か遠慮した状態から開放され、活気溢れる活き活きした社員が活躍する組織に変わっていくでしょう。

社内のコミュニケーションの改善、情報・ノウハウの共有化、作業の個人商店化からの脱却、意見・異論の飛び交う会議・ミーティング、創造的アイデアがどんどん出てくる現場、行動力のある社員の育成などを実現したい経営者・管理職の方に強くお勧めしたいセミナーです。

【セミナー詳細】

個々が自らの能力を十分に発揮でき、成長できる環境を整え、
活力溢れる競争力のある組織を構築するための
ハイブリッド組織マネジメントメソッド
「活き活き組織構築マネジメント」セミナー

日程：2月7日（金） 10：00～16：00

会場：アットビジネスセンター東京駅

講師：活き活き組織構築支援コンサルタント

瀬川裕之

このような方にオススメのセミナーです。

経営者、管理職の方で、

- ☐ ここ数年、組織力が落ちてきている。
- ☐ 以前に比べてライバルとの競争がはげしくなり、組織力の向上が急務である。
- ☐ 組織全体に元気がなく、それなりに仕事をこなしているような状態である。
- ☐ 人材を活かしきれていない。もっと出来ると考えている。
- ☐ もっと創造力と行動力を発揮できる組織を構築したい。
- ☐ 今まで多くのマネジメントを学んできたが、継続的に活用できていない。
- ☐ 組織内のコミュニケーションをもっと良くしたい。
- ☐ マネジメント力が弱く、組織力向上に貢献していない。

□ とにかく元気のある活気溢れる組織にしたい。

セミナーでは以下のようなことをお話します。

ポイント1

ワンランク上の組織マネジメントの必要性

競争力を維持向上させるために社内において
人材に対する要求は年々厳しくなっています。
そのような状況の中で、
マネジメントもよりキメ細かい対応が求められています。

何が変わったのか。

何が必要なのか。

何がポイントなのか。

ポイント2

組織から活力を奪う見えない要素

気が付いたら元気のない組織になっていた。
マネジメントが自らの首を絞めている。

多くの組織で知らず知らずの内に活力が消えています。

組織から活力を奪う要素を知り、
自らの組織の現状をしり、
ありたい姿を描きます。

ポイント3

人と組織を変えるための公式（刺激×回数×想い）

人も組織も変わったと思っていても
すぐに元に戻ってしまいます。

その原則を知り、
変化のために必要な要素と取組み方を学びます。

ポイント4

競争力のある組織風土の構築

組織風土は人を変える力を持っています。
新入社員も半年もすれば馴染むものです。
競争力のある組織を構築するための組織風土とはどんなものか。
組織風土＝当たり前レベルの向上を目指すにはどうすれば良いか。
自らの組織の当たり前レベルと比べながら検討していきます。

ポイント5

活き活き組織構築マネジメントの考え方と進め方

なぜ、活き活き組織を目指すのか
活き活き組織を構築するための要素とは何か。
どんな阻害要因が存在しているのか。
ポイント1～3を踏まえて、
実際に実践するためのポイントを学びます。

ポイント6

4つのステップ、活き活き組織構築プロジェクト

4つのステップで構成された
具体的な活き活き組織構築のためのプロセスを紹介します。
初期プロジェクトの3～6ヶ月を基本として、
各ステップを確実に実践していくことで、
今の組織を確実に変革することができるようになります。

このセミナーでお伝えする内容を

実行した組織は・・・

- 組織を変革させるためのマネジメントのポイントを学び、“これが足りなかったのか！！”という気づきが生まれ、自らの組織内での行動にまず変化が生まれてくるようになります。
- 今回のセミナー内容を確実に実行すれば、現在の雰囲気が一変し、活気溢れる組織に変貌してきます。その結果、創造的アイデアが飛び交い、積極的に行動する組織と成長していきます。
- こちらからの押し付けではなく、現場から仕組みを構築していくような提案が生まれ、改善を重ね、継続的に発展していく風土が育ちます。ムリにコントロールしようとするから能力が発揮できなくなるのです。
- 情報の鮮度が変わります。溜め込んで腐ってしまう情報がなくなり、常に鮮度の良い情報（生きた情報）が共有できる環境が構築できるようになります。

- 仕事の楽しさを実感できる組織になります。組織が一丸となって達成感や自らの成長感や存在感を味わい、共有することで、ただの集団ではなく、真の組織力が発揮できるようになります。

さらに、今回特別特典をご用意しています。

セミナー参加者には、職場調査で使用する組織風土診断アンケートにアンケート結果を分析したレポートをプレゼントさせていただきます。

管理職と一般職にそれぞれ 100 問のアンケートをご用意
組織風土と意識格差の分析し、後日レポートして提出いたします。
※分析レポートの提出にはお時間をいただく場合がございます。予めご容赦下さい。

一人でも多くの人にお伝えしたい。

今、日本国内の企業はグローバル社会の中で
より高付加価値の創出が不可欠となっています。

それはただ単に価格が高いか安いかということではなく、
お客さまにいかに関値を認めてもらえるかということにあります。

そんな中、オリンピック招致で話題となった、
“お・も・て・な・し”も立派な価値の創造です。

価格を安くすることはもちろん価値を高めますが、
価格競争の中で勝ち抜けるのはほんの一握りです。

これからの日本企業は、

組織全体でいかに価値を創出できるか！！

そしてそれを継続できるか！！

それが組織の競争力の大きな要素であり、課題と言えます。

今回のセミナーは、“総創造組織”を目指すための第一歩です。

まず、今の“もったいない”状態を打破し、
活気溢れる組織を構築し、
勢いのある組織運営を目指していただきたい。

5時間という短い時間ではありますが、
そのノウハウを余すところなくお伝えいたします。

ぜひみなさんご参加ください。
一緒に真の“活き活き組織”を作りましょう！

瀬川 裕之