

ごあいさつ

皆さん、こんにちは。

良い会社研究所の中村仁です。

私は若いころ、人材開発部門に所属して社員研修の仕事をしていました。そのときさまざまな研修メニューを用意して準備万端で担当の役員にプレゼンに行ったときに、「人材とは何か」「開発とは何か」という思わぬ質問を問われて、答えに窮してしまいました。

何を聞かれているのか一瞬わからなかったのです。

しかし、この質問こそが振り返ってみると理念意識の芽生え、いわば「理念の種」が心の中にまかれた瞬間だったと思います。しかしその種が芽を出すのはもう少し後になります。

その後、海外、国内の企業に社長として赴任したなかで、日々厳しい競争の中、実績や数字を残しながらも「何か極められていない」という漠とした気持ちがありました。

「何のために働いているのか。」

もちろん生活や家族のためや自分自身のスキルアップの手段として等、明確にお答えできる方もいるでしょう。

しかし、経営者の立場から考えると一緒に働いている社員が毎日笑顔でやる気を持って働ける環境づくりができているか、それは責任でもあり使命なのではないかと考えたのです。

その時でした。「人材とは、開発とは何か？」と、あの時の上司に言われた言葉を思い出し、同時に彼が言わんとしていたことの真意がようやく分かったのです。

自分の立場に置き換えてみました。

そうすると、「経営者にとって社員とは？」「自分の会社がなぜ存在しているのか？」という疑問が浮かんできたのです。

「理念なき経営は凶器」という、伝説の経営者の方の遺された言葉はまさにこの答への回答でした。あの時、私の中にまかれた理念の種が少しづつ成長し始めました。いうまでもなくその後の経営者人生の基本は「理念経営」になりました。

ただひとつ忘れてはならないのは「理念」は企業にとってその存在生命をも握る重要なものですが、それに命を吹き込み、育てていくのはその会社の「社員」だということです。

現状よくあるのは「企業理念はあるけれどお飾り」、「毎朝暗唱させられているが意味について考えたことはない」など、理念と社員に大きな隔たりが生じている場合です。

この隔たりを解消し、活性していくためにはひとりひとりにその意味を自分で理解しなおかつ行動に移していくための原動力が必要です。

それを私は「創発力」と呼んでいます。



こんなに違う社員の価値観

「創発力」を養うためには、様々な問題の整理が必要です。

実際、私が経営者時代に行った時もこの整理がとても重要に感じ大変な労力を要したものです。

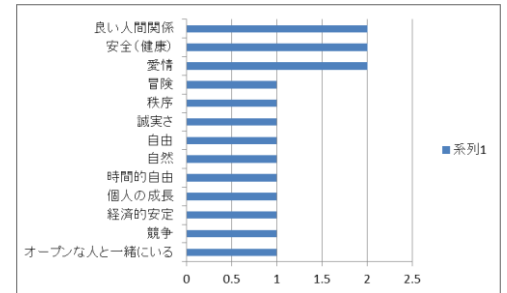
一例として「社員の価値観」についてご説明します。

右図はある職場1の部署16人の方に、およそ80項目の中から自分の価値観と合致する項目を選んでいただいたものです。

その中から1位だけを集めた結果ですが、ここからわかるのは、おなじ部署で働いている人同士の価値観はほとんど違うということです。

価値観が違う者同士をどうやって一つの理念のもとベクトルを合わせていくか。

創発トレーニングではこの部分を大変重視し、多くの時間を費やします。



これは、私の経験上ここをおろそかにすると多くの場合、実施者の自己満足に終わったり参加者の共感が得られなかったという結果に陥ります。

結論を急いではいけません、お互い聴きあい理解を深めながら、少しずつ前進しなければなりません。

こういう場を作り社員を招待してください。そして聞き役に回ってください。いろいろな発見があります。そこからが発発です。時間とともにばらばらだったポイントが徐々にそろってきます。そして社内の価値観が整理され生きた理念の誕生です。これは会社の独自性を作り上げ、競争や環境に挑戦して勝利を収め続けていく会社になるためにどうしても必要なのです。

理念に対する意識がそろくと、それが社内を太陽のように照らし、あらゆる場面で社員を考え、成長する存在に変えていきます。そして職場の中に進歩や変化を大切に思う風土が育ってきます。いままで当たり前のようにやってきたことにメスが入り新たな発見にもつながります。社外にも会社の変化は目に見え感じ取られるようになっていきます。

小さなことでも理念に照らし、こんな風に考え方と取り組み方を変えましたといった事例がたくさん起こってきます。会社に躍動感とそして新たな深化が始まります。お客さまが驚き感動してくれます。そしてオンリーワン企業として他社にまねされないノウハウを創造し続ける会社に脱皮していきます。

そのプロセスから生まれる喜びや感動の涙は参加した人たちのみならず、未来に続く仲間たちへもDNAとして続いていきます。

私は数十年間の会社員生活、経営者としての生活の中でその感動を何度も味わうことができました。その経験を踏まえ、今現在そのことを必要としている人たちとともに「種」を探し、立派に育てていくお手伝いがしたいと良い会社研究所の設立及び「創発トレーニング」の提唱を始めました。

NAKAMURA METHOD
創発トレーニング[®]
ご提案



あなたは経営者の方でしょうか？

ある部署で多くの部下を持つ管理職の方でしょうか？

このようなことを感じたことはありませんか？

- ・ 会社全体に活気が感じられない。

そのせいか、成長力に関して不安を感じることもある。

- ・ 社員や部下とのコミュニケーションが今一つうまくいかない。
一方通行の感じがする。

- ・ 経営トップと社員の間に大きな心の隔たりを感じる。

従順な社員ばかりだが、それ以上でも以下でもなく期待しにくい。

これらに共通する原因は何でしょうか？



それはずばり、

人が機械の部品と同じように
組織という枠組みに入れられ、
きめられた役割をこなすだけの物に
なってしまっている状態だからです。

人は感情を持つ生き物です。

同じ性格を持った人間はこの世に存在しません。

そんな人間同士が同じ組織の中で「仕事」という
役割を持って働くということは大変なことなのです。

しかし、一方で世の中には
「社員が生き生きと仕事をしている会社」や
「それが良い商品を生み会社に多大な貢献をしている会社」、
「周りの会社からうらやましがられるような自由闊達な雰囲気のある会社」
などが多く存在しています。

では前述の問題を抱えた会社と

これらの会社の違いはなんでしょうか？



「社員が生き生きと仕事をしている会社」や
「それが良い商品を生み会社に多大な貢献をしている会社」、
「周りの会社からうらやましがられるような自由闊達な雰囲気のある会社」
などの会社には共通点があります。

それは働いている社員が「会社に誇りを持っていること」です。

この「誇り」の醸成こそが大切だと考えます。

私たち良い会社研究所はそういった「誇り」の醸成には
社員一人ひとりの「創発力」が大切であると思っています。

「創発力」。

組織において個人が単独で存在するのではなく
適切にコミュニケーションを行うことによって
個々人の能力を組み合わせ、
創造的な成果を生み出すことが出来る力。

創発トレーニング導入イメージ

当研究所のトレーニングは、原則としてオーダーメイド方式でカリキュラムを作成して実践いたします。
下記はあくまでも目安としてお考えください。

創発トレーニング 初級コース

- ・対象：一般社員～中間管理職（1回あたり20名から30名の枠組みで対象人数分）
- ・期間：3か月～（期間中3回～ 各8時間）
- ・内容：自分の仕事への深度及び会社への関心を高め「創発力」を養成していく。

創発トレーニング 中級コース

- ・対象：中間管理職～
- ・期間：3か月～（期間中3回～ 各8時間）
- ・内容：「創発力」の養成とともに、組織における更なるリーダーシップを発揮するための体験型トレーニング。

創発トレーニング 特別講座

- ・対象：経営者の方、起業を志している方
- ・期間：3か月～（期間中3回～ 各8時間）
- ・内容：「創発力」の養成、理念経営学、リーダーシップ論などを体得できる体験型トレーニング。

作業の流れ

