

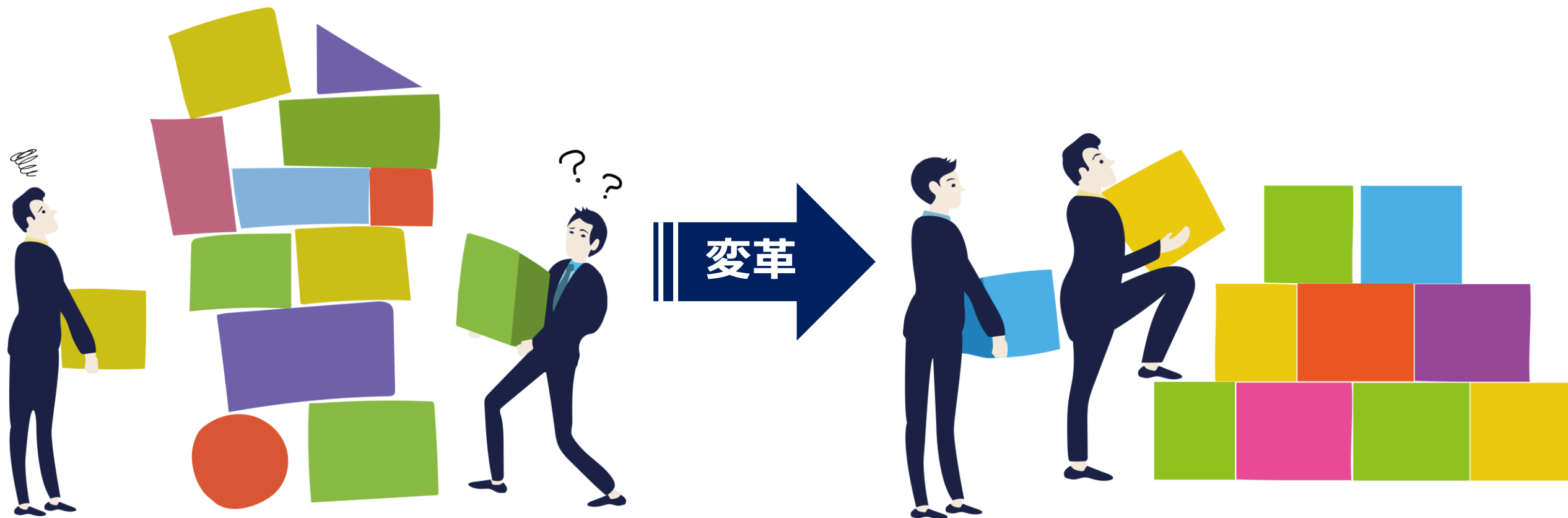
— 成果創出の鍵

マネジメントの在り方、企業変革の考え方について

「当たり前のことを当たり前にする」を愚直に実行することが成功の鍵

目標完遂・成果創出の視点で、当該組織のマネジメントとその運用のあるべき姿を明確にし、
現場の事実に基づくギャップの発見と、実現可能な対策を立案します。

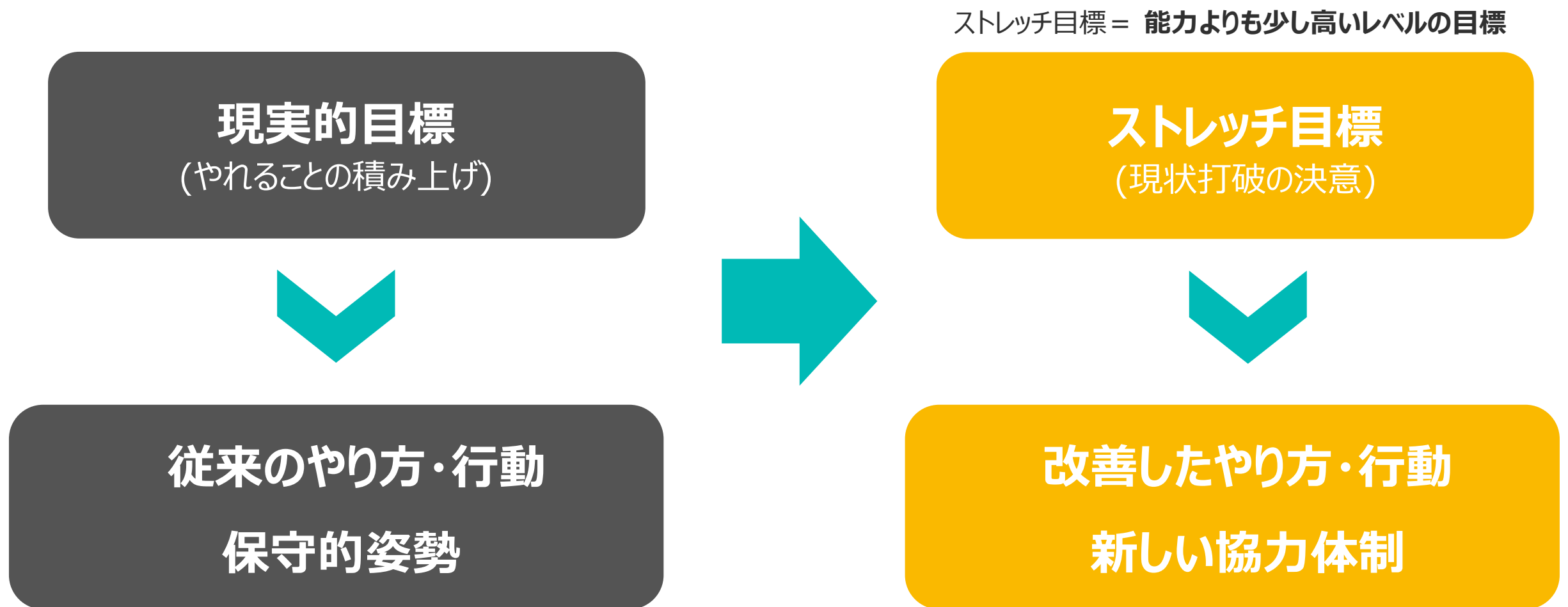
仕事のやり方を変革することを通じて、現在の経営資源の
フルポテンシャル発揮と具体的な成果創出を成功させてきています。



成果創出の鍵 1 – 現状から抜け出す –

ストレッチ目標を設定することにより、突出した成果を創出する

その目標達成を体現することで組織は学習し、次なる挑戦へと成長します。



成果創出の鍵 2 - 問題解決に向けて自ら行動する -

問題の原因を「自責」で捉えることで「行動」が起こり「解決」へと繋がる

問題の原因を「他責」にしても問題解決の為の行動がとれるとは限りません。

問題の原因を「自責」で捉えることで、成果を見出すことができます。

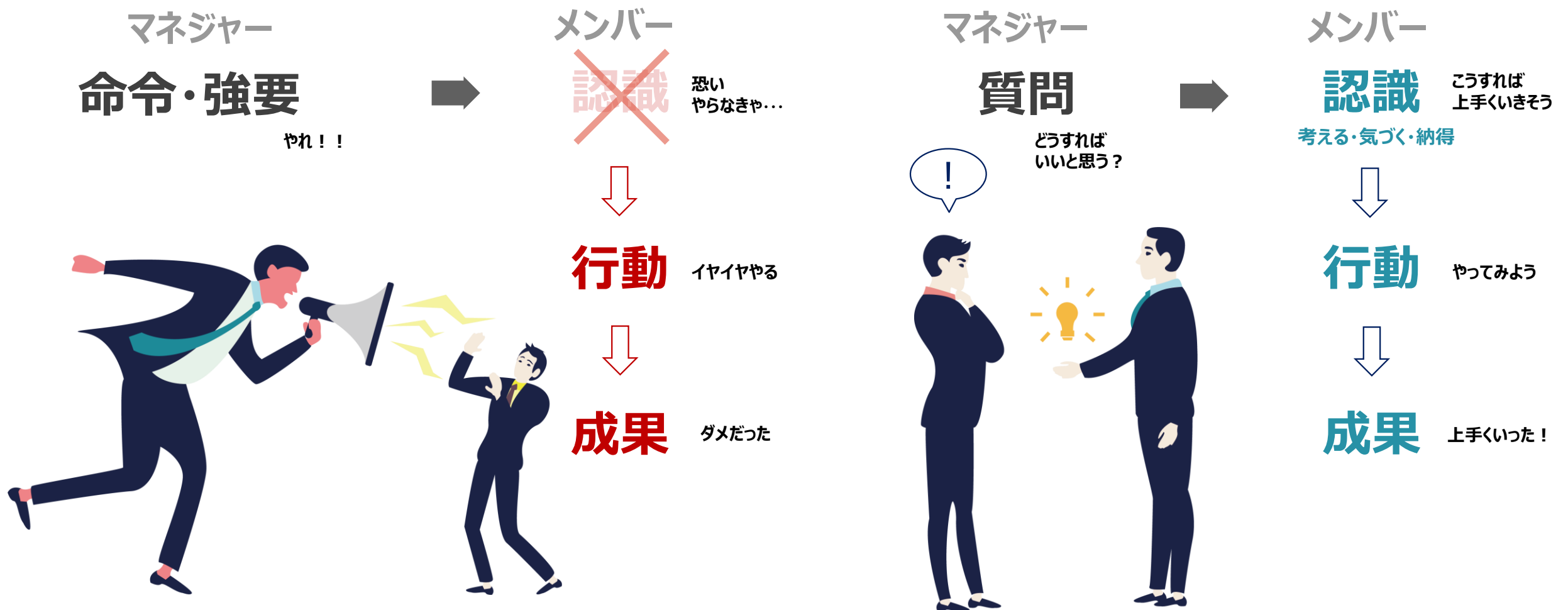


成果創出の鍵 3 - メンバー（部下）の成長を促す -

説得しても納得しない限り、メンバーは行動しない

優れたリーダーは、メンバーに行動を求める前に「**気づき**」を与え、納得させることを心掛けています。

納得(認識の変化)に裏打ちされたメンバーは自ら行動に移し、今までとは全く違った結果をもたらします。



改革のポイント - 成功を阻害する5つの要因-

継続的な成果の実現には「5つの壁の打破」が不可欠

成功を阻害する要因がどの会社にも存在し、迅速な問題解決を阻んでいます。



改革のポイント 1 - 『Knowing』と『Doing』の一致 -

知的優位が競争優位を勝ち得るとは限らない

知識を持っているだけでは問題は解決しません。

多くの組織が知識を実行に移せず、

Knowing(理解)とDoing(実践)

のGAPに苦悩しています。

企業の最前線で活躍する「人」にフォーカスし、

Knowing(理解)をDoing(実践)へ変化させることが
大きな企業変革につながるのです。

- ・目標設定
- ・目標達成のための
日々の問題解決行動



変化する主体はあくまでも社員
特にマネジメント層であり
「関係者全員が積極的に参加する」
ことが成功の鍵

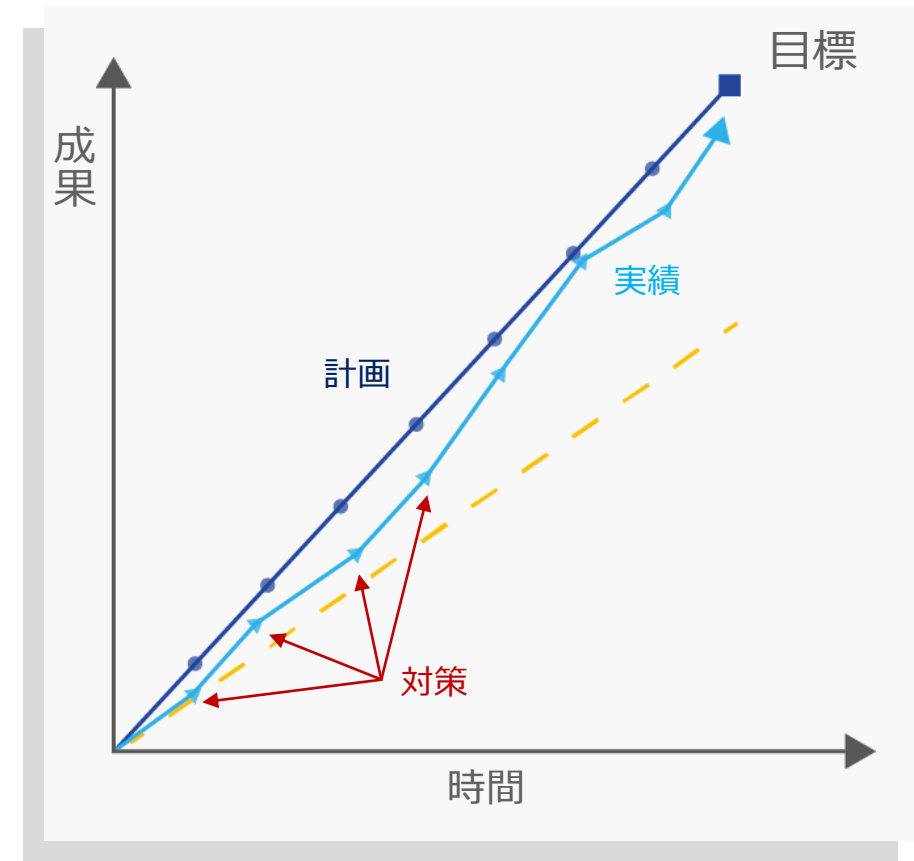
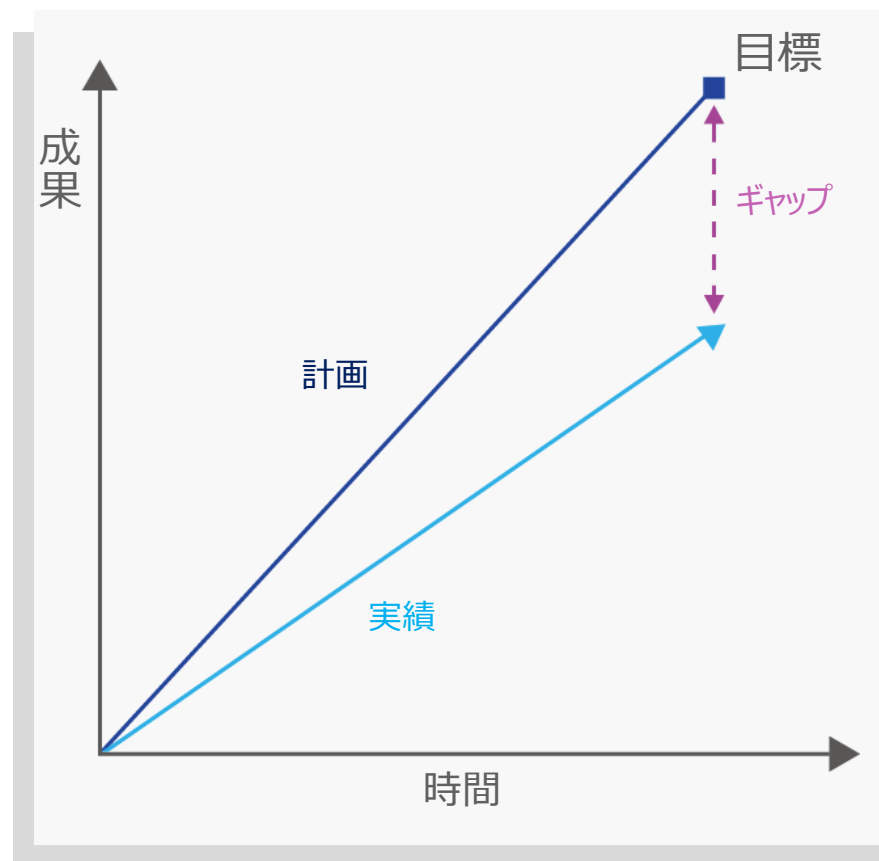
改革のポイント 2 -早期発見・早期対策を実践する-

ショート・インターバルコントロールにより、成果を確実にする

毎月の目標があったとして、月末になって『達成したか、しなかったか』と結果を論じるより、週ごとに進捗状況を把握し、必要な措置をとる方が成果を得る可能性が高くなります。

更に、これを日々の習慣にすることで、その可能性は遥かに高くなります。
成果を創出するには、早期にリスクを発見し、対策を打つことが重要です。

この手法を、ショート・インターバル・コントロール（SIC）と呼んでいます。



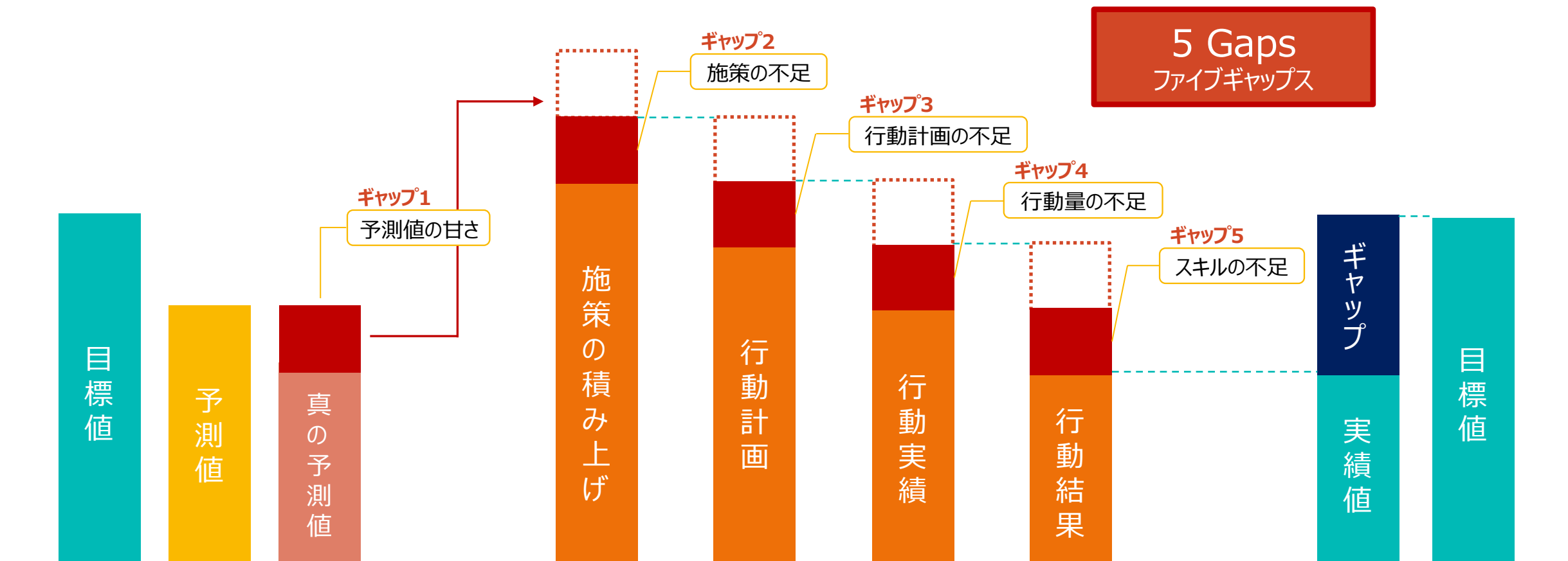
改革のポイント 3 - 目標達成を妨げる要因を特定する -

プロセスを細分化し、対策を立案・実行する

目標値と実績値のギャップだけを見て対策を検討しても「頑張る！」といった根性で終わってしまいます

結果の不足が発生するプロセスを細かく分け、ステップ間のギャップを抜き出すのが「5 Gaps」です

ギャップの発生要素を明確にすることで、具体的な対策の立案・実行が可能になります



改革のポイント 4 - 6つの ing のスキル -

クライアントとの良好な関係構築の方法

Positioning 位置付ける

信頼関係の基礎を構築

「私はあなた or お客様の味方だ」ということを位置付ける

Discovering 発見する

問題やニーズを発見

相手 or お客様が問題視していることを一緒に発見し、気づいてもらう

Building 構築する

重要性を認識させる

抱えている問題の深刻さ・即解決しなければならない事を認識してもらう

Presenting 提案する

ニーズを満たす解決策を提案

抱える問題の解決策を提示し、一緒に検討・決定する

Resolving 解消する

懸念を解消

問題解決にあたって、事前に懸念を明らかにし、解消する

Securing 確約する

確約を獲得

行動を 5 W 2 H で確認する

6つのポイントが重要

6 POINTS

1. 行動心理学に基づく意識・行動変革
2. 業務オペレーションの変革に多くの実績を積んだプロフェッショナルが多数在籍
3. 業種・職種を問わず、組織・マネジメントの成長を実現
4. 個々の会社の特殊な事情を問わず経営の本質的な問題点を明確化
5. 経営トップが気付かない業務改善ポイントを抽出し、短期間で改善
6. 成果の持続性を担保

