



新手法解説

楽しくなければ職場じゃない!!

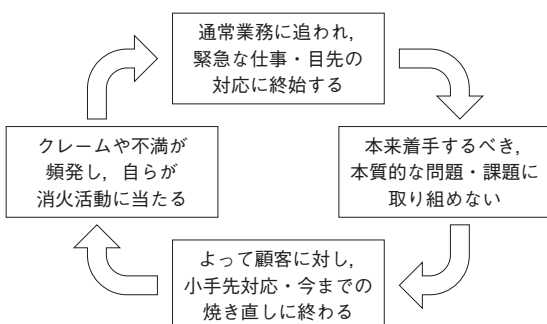
『フィッシュ!』に学ぶ 組織の成功循環サイクルの創り方

人事政策研究所 代表 望月禎彦

■『楽しく働く』手法のススメ

「今日は、楽しんでプレイできました！」と、ヒーローインタビューに答えるプロスポーツ選手が味わっているこの境地。一般のビジネスパーソンには無縁でしょうか――。

仕事上には陥りやすい負のサイクルがあります。



これを望月は『悪魔のサイクル』と呼んでいます。組織として、このサイクルを脱するにはどうしたらよいか、主に2つのアプローチがあります。第1は、リーダーがより以上の

リーダーシップ能力やマネジメント力を身につけること。第2には、リーダーを含むスタッフ全員が、実務スキルを上げること。

しかしほとんどの企業では、「リーダーシップを發揮しろ!」「スキルを磨け!」等々、かけ声ばかりで、しかも個人任せになっています。人や組織の面から会社経営を担う人事として、何とか有効に現場を支援することはできないのでしょうか。

『楽しく働く』、この難しいテーマを抱え、私は全国を飛び回っております。働くすべての人たちに、とまでは言いませんが、「今日は、楽しんで仕事ことができました!」と言える人をコツコツと増やしているつもりです。一風変わった手法ですが、ぜひトライしてみてください。



●著者略歴

1960年生まれ。立教大学卒業後、ユニ・チャーム株式会社人事部長を経て、92年人事政策研究所設立。支援先を中堅企業に絞り、支援先企業が人事政策面で1人立ちできるよう徹底的に指導するのが特徴。「行動」をベースにした独自の理論を駆使し、『出来る人』を着実に増やし、成果につなげる。実際の支援先は20年間で300社を超える。2000年には、そのノウハウを結実させたソフトウェア『コンピテンシーマスター』を、2010年には、人事評価ASPシステム『コンピリーダー』を開発し、ユーザー数は累計600企業にのぼる。その導入先は上海、台湾にも及んでいる。また、大手メガバンクの講演では、コンサルタントに年間1,000名超の経営者/マネージャーに実践ノウハウを提供。2011年には、20年間のノウハウを体系的に提供する塾形式の『望月人事クラブ』を主宰し、全国各地に『出来る人を増やす』活動を推進している。 www.jinji-k.co.jp

構成

1『そもそも『フィッシュ!』とは何か?』

- シアトルにある魚屋さんのこと
- 望月と『フィッシュ!』の出会い
- 世界に広がる導入実績
- 日本での導入事例
- 『フィッシュ!』の目的・効果

2『フィッシュ!』を支える4つの哲学

- ①仕事を楽しむ=遊び心を取り入れる
- ②相手を楽しませる
- ③相手と向き合う
- ④態度を決める

3『フィッシュ!』的経営の必要性

- 『フィッシュ!』の位置づけ
- なぜ今、『フィッシュ!』が必要か
- 感性に訴えるアプローチ

4『フィッシュ!』導入のやり方

- ①全社導入しないこと
- ②結果を急がない、強制しない
- ③まずは『フィッシュ!』哲学を体感してもらう
- < 相手と向き合うの体感ワーク例 >
- < 態度を決めるの体感ワーク例 >

5導入事例紹介

- 『フィッシュ!』導入の経緯
- 『フィッシュ!』ガイダンス
- S社『フィッシュ!』導入スケジュール
- 第1次成果の検証
- 活動詳細

6組織内における導入のポイント

- ①「やらされ感」の払拭、楽しくやる、強制しない
- ②やりきれない組織内リーダーを選抜してやる
- ③他社事例を見て、自部署ならどうするかイメージ

●主な著書

- (00年1月) 歴史・名将に学ぶ自習型社員教育ツール集 (アーバンプロデュース)
- (01年2月) コンピテンシー簡便活用モデル集 (アーバンプロデュース)
- (01年11月) 中小企業のコンピテンシー実践 (日本法令)
- (04年11月) 日本型成果主義 等級・評価・賃金決定基準サンプル事例集 (アーバンプロデュース)
- (08年1月) 職場活性化/モチベーション向上ツール全集 (ビジネスパブリッシング)