

意識改革できる人

意識改革できない人

# 意識改革

2割

8割

## 2:8の法則

ポジティブ：ネガティブ  
プラス：マイナス

2割

8割

できるコト : できないコト  
変れるヒト : 変れないヒト  
**率先能動資質** : **依存受動資質**

2割

6割

2割

2:6:2の法則

知行合一 : 知有行無 : 知行皆無  
有言実行 : 有言無行 : 無言無行

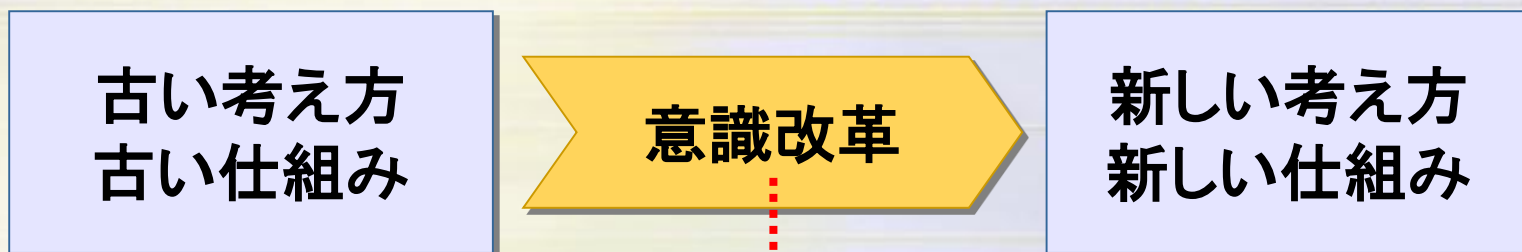
2勝8敗の人生訓

イバラの道が当たり前の理解

**困難へのストレスを、挑戦へのモチベーションへ**

# 意識改革

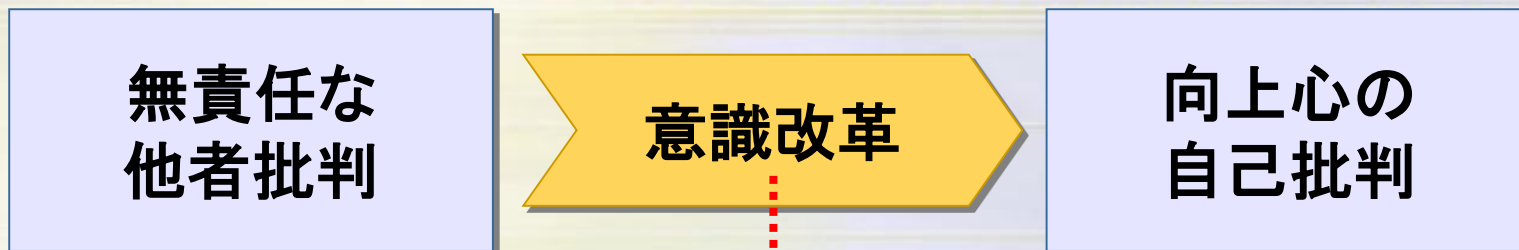
考え方や関心、取り組みの姿勢などを  
従来のものから新しいものへ入れ替えること  
時代の流れや移り行く環境に変化対応すること



率先して自分を変える能動から  
環境は変わり始める  
イノベーション

# 他者を批判しない

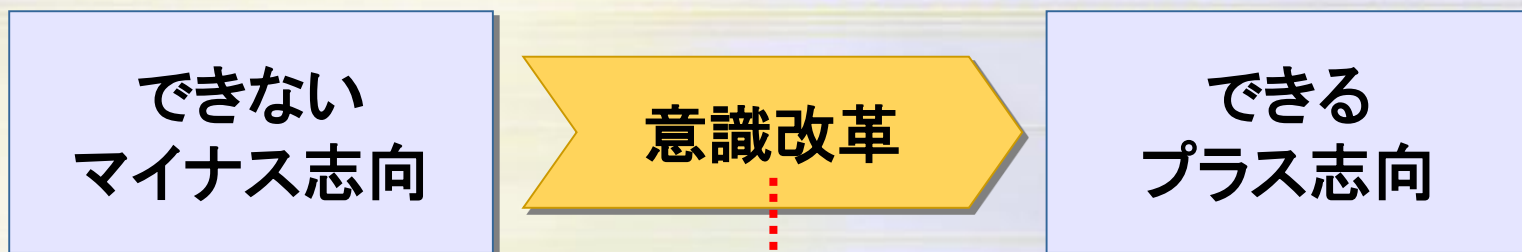
政治が悪い、社会が悪い、景気が悪い、会社が悪い  
他者批判で自分を正当化していませんか  
他人転嫁は自分の成長を止めています



「自分改革」の責任感、使命感を悟れば  
チームワークの成長パワーが生まれる  
リーダーシップ

# 「できない」禁句

できない、無理、不可能を禁句にします  
安易を選択する平凡に、未来は微笑みません  
難しいことに挑戦しない限り、成長はありません



「できない！」即答を反省すれば  
前向き、自発のチャレンジ精神が始動する  
知的ハードワーク



# ビジョンと知的ハードワーク

山中 伸弥教授の言葉

管理者の責任は目標管理	
目 標	管 理
熱い、ありがたい姿 ビジョンの設定	成果へ導く 知的ハードワーク

目標活動をセルフコントロールできない管理者は  
組織に目標管理意識を根づかせることはできない。

熱い思いをビジョンとして語りかけ  
知的ハードワークで計画を必達させる。

P. F. ドラッカーの言葉

**知行合一**

# 長山式 意識改革の 6 S

self	依存でなく、率先自発の意識改革
simple	シンプルに整理する論理思考
specific	抽象論を排し、具体論で課題解決
straight	目的に向けた、ひたむきな活動
speed	明日ではなく、今直ぐやるスピード感
see	主観、客観、鳥瞰の全方位チェック

**捨てることから始まる意識改革**

**古いムダを捨て、新たな取り組みに積極的にチャレンジ**

# 組織とは

## ラインアンドスタッフ組織

能動と受動  
率先リーダーと  
不毛な依存体質

スタッフ

ライン



## ラインとスタッフの乖離

面従腹背ダブルスタンダード  
弊害を正す三現主義

(現場・現物・現実)

大多数のラインが成果を出す

## リーダーとマネジャーは別の資質

リーダーは性善説

ビジョンを掲げ、最適の方向へ  
メンバーを誘導できる資質

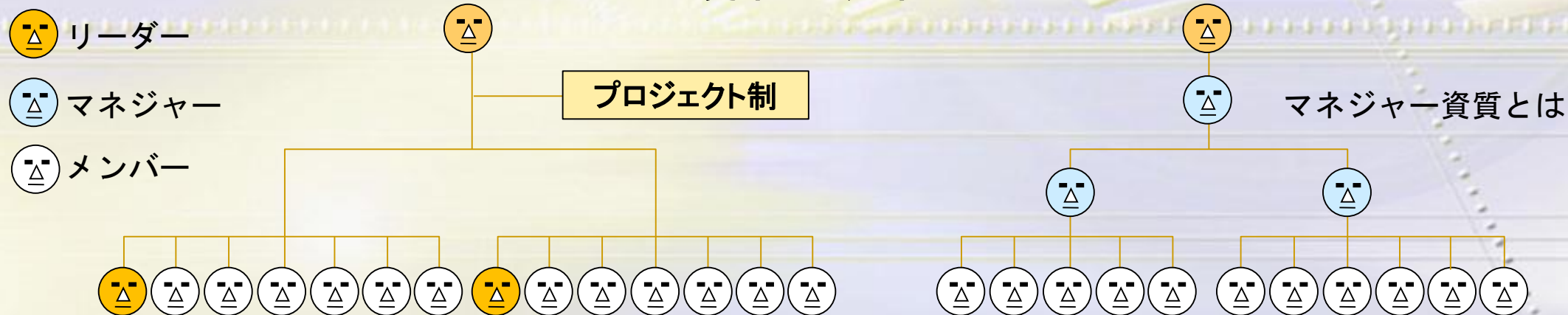
マネジャーは性悪説

ビジョンに向けて組織を管理し  
目標を達成させる資質



# フラット or ピラミッド

決済スピード  
ホウレンソウ伝言ゲーム  
組織の硬直化  
労働生産性



良好な人間関係の注意点は  
**過干渉と無関心**

# 人材組織活性化戦略

## 戦略概要

人手不足が深刻になっている。三つの人材中期戦略で再構築を図る。

1. 人材の確保 新人の獲得、女性の登用、高齢者の活用、離職率の低減
2. 人材の育成 新人三年教育、管理者研修、生産性向上スキルアップ
3. 組織の構築 労働環境の改善、社員満足ワークライフバランス最適化

