

SPECIAL ISSUE

学習する組織だけが21世紀を生き残る

時代はまもなく21世紀を迎えようとしている。新しい時代を目前にして、いま、企業組織のあり方が問われ始めている。それは、組織そのものが学習する集団でなければならないという発想であり、海外の経営者・人材開発者の間に共通の認識として芽生えているのだ。

このラーニング・オーガニゼーションの考え方は、MIT(マサチューセッツ工科大学)のピーター・センゲ教授によって提唱され、米国を始め海外の第一線の研修担当者から、圧倒的な支持を得ているのだ。

学習する組織とは、「持続的に未来を形成する能力を有する組織」であり、このような組織を創造することがリーダーの仕事であるというのだ。こうした発想を聞かされると、従来捉えられていたリーダーの職務の内容が、大きく変わってくるような気がする。

つまり、リーダーの職務とは、ただ単に現実と向き合い、これを改善し、利益の改善を図り・・・といったレベルではなく、組織が将来生き残り発展するための学習する集団を築き上げることが、重大な任務となるというわけである。

いわばシステムを設計するデザイナーとしての役割を持つのが、リーダーの条件なのである。

学習する組織が最強の組織になるという考え方が、経営者・人材開発者から支持を受けている背景には、組織の再構築・リエンジニアリングの進行がある。組織が量的なパワー集団として機能していたバブル経済の時代から、最少の組織で最大の効果を上げなければならない時代が変わってきた。そ

れを可能にするために行き着くところが、優れた人材の開発・育成である。一人ひとりの能力を最大限に引き出し、集団としてのパワーをつけなければならない。

リーダーは、部下を量として捉えるのではなく、一人ひとりが学習意欲を持ち、常に自分を取りまく世界との関係を把握しながら、未来的なビジョンを構築できるまでにレベルを引き上げていかなければならない。

ピーター・センゲ教授は、学習には2種類あるという。

1つは既存の組織内で確立されたルールや規範を学習する、いわば適応学習。もう1つが新しい世界観を発見するための創造的な学習である。

いうまでもなく、これからのリーダーに求められるのは、新しい世界を発見・創造するための学習であろう。

DiSCは自己と他者そして仕事を認識し、その関係の中で新しい組織のあり方を構築しようとする。自分を把握し、他者に対する想像力を働かせ、その中で個人の、組織の行動指針を創造する。DiSCの中には、創造的学習の要素がたっぷりと詰め込まれているとあって差し支えないだろう。すくなくとも、その契機が包み込まれている。

創造的な学習に無縁な人も組織も、これからの時代を生き抜くことはできないだろう。人事・研修に携わる人は、このことをしっかりと認識しておく必要がある。そして、学習する組織を作ることに情熱を燃やせるリーダーを育成することこそが、人材育成の大きなテーマとなるだろう。

SL理論とDiSC理論

DiSC理論は相手の動機・欲求を見極めて、自分の関り方を適応させる術を教えてください。PPSを教材にして、自己理解・他者理解の座標軸としてDiSCを理解した後で、MAP、SAP、CAPというアクションプランナーが用意されています。相手が部下であれ、見込客であれ顧客であれ、相手自身の動機・欲求に適応する柔軟性を身につけることが可能になります。

一方、SL理論は、部下を指導・育成・管理する過程で、部下の仕事に対する習熟度に合わせて、マネジャーの関りを適応させる術を教えてください。マネジャーの行動傾向として、指示的行動（仕事指向行動）に偏りがちか、支援的行動（人間関係指向行動）に偏りがちか、自己分析（他者分析）した

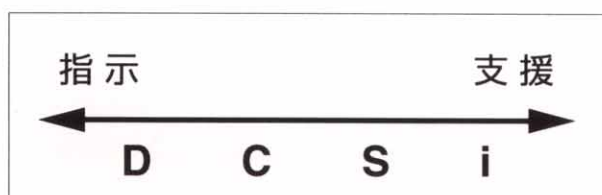
後に、部下の習熟度に合わせて、指示的行動と支援的行動のバランスをとり適応する柔軟性を身につけることが可能になります。マネジャー自身が、指示的傾向が強いのか、支援的傾向が強いのかは、DiSCの傾向性で示すと、下記の通りです。

マネジメント研修の中で、個々の部下を効果的に指導・育成・管理する際の視点として、上記2つの理論は、実現可能な具体的スキルを提供します。それぞれの理論が、お互いに補完関係にあり、受講者には科学的且つ実践的な部下指導・育成・管理手法として受け入れられます。

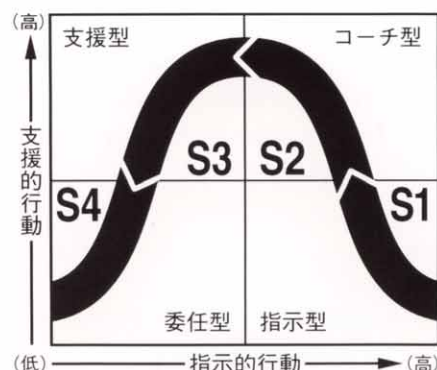
DiSC別ロールプレイの実習の中に、SL理論の部下の習熟度合を加味すると、部下の特性、場面設定が鮮明になり、見る者も引

き込まれるような臨場感のあるロールプレイが展開され、コーチングのポイントも明確に把握できます。更に重要なことは、受講者のコミュニケーションスキルが目に見えて向上することです。

SL理論は仕事と人間との関係を認識する意味で、ブレイクとムートンが発表した「マネジリアル・グリッド」を発展させたものです。SL理論の創始者としては、ポール・ハーシーと「一分間マネージャー」の著者として有名なケン・プラチャードの両博士が有名ですが、プラチャードも、SL理論とDiSC理論の関連性に着目し、SLトレーニングとDiSCトレーニングをブリッジした「SLII/DiSC」プログラムを、全米を中心に広く普及させています。



D傾向の高い人は、指示的行動に偏りがちであり、
C傾向の高い人は、指示的行動にやや偏りがちであり、
S傾向の高い人は、支援的行動にやや偏りがちであり、
i傾向の高い人は、支援的行動に偏りがちです。



ダイヤモンド社から HRD社に期待するもの

ダイヤモンド社 経営情報局
人材開発情報編集部
副編集長

深川 敏雄

アメリカではK. プランチャードが主催するBTD社がSLIIとDiSCをブリッジしたプログラムを開発し、多くの企業で活用されている。日本ではダイヤモンド社がSLIIを含むBTD社の各プログラムに関するライセンスを保有し、SLIIインストラクター養成講座を主催し、インストラクターを通してプログラムの普及を図っている。

最近、SLIIのインストラクターコースの参加者に、DiSCをマスターしているコンサルタント、社内インストラクターが増えている。逆にDiSCインストラクター資格取得コース参加者の間では、SLIIをマスターしているか、またSLIIに興味を持っている方が多いということもよく知られている。

研修を業とされているコンサルタントであれ、社内インストラクターであれ、トレーニングの効果を高めるためには、複数の理論や手法を使いこなせるに越したことはないと考えているからであろう。しかも、その複数の理論に関連性、整合性が見出せば、より高い効果が期待できる。DiSCやSLIIの理解者が、それぞれ互いのプログラムに強い関心をもつということは、両理論の間の

深い関連性を感じとっているからに他ならないといえよう。

HRD社は、DiSCインストラクター資格取得コースの中で、DiSCとSLIIの関連性、整合性を正確に伝えている。また、SLIIプログラムに、DiSCプログラムをブリッジする試みを率先して繰り返し行っている。この結果、双方のプログラムがブラッシュアップしてゆくことが証明されている。

弊社でも、こうしたHRD社の活動に注目しており、互いの情報交換、相互援助を積極的に進めて行きたいと考えている。HRD社が今後もSLIIとDiSCのブリッジについて、啓蒙、普及のために活動を続けていただければ、日本の企業研修プログラムに新たな風が吹くと信じている。

交流分析とDiSC理論

交流分析はエリック・バーン（精神分析医）が1955年「新しい集団心理療法」として学会発表した精神分析理論のひとつです。対人間の交流を通して自立性を高めることをねらいとし、日本では、自己啓発・家庭内コミュニケーション・企業内研修として広く普及しています。

対人間の交流の中で表れる言動・ふるまいは、P（親の要素）・A（大人の要素）・C（子供の要素）の強弱バランスで整理・分類できます（自我状態）。P・Cは右記の様に分化しますが、各要素で顕著に表れるふるまい・言動は、DiSCで表現できます。

交流分析では、人間は3つの異った自分（自我状態）があり、P・A・Cの部分が、環境・状況に応じて表出するとされますが、P（親の要素）が表出する場合、NPとして出るか、CPとして出るか、片寄りがあります。C（子供の部分）も、自由な子供・反抗的な子供・適応的な子供・小さな評論家と、片寄りがあります。この片寄り（特定の刺激に対する自動反応）が出来る原因として、「人生脚本」が存在します。

交流分析の「人生脚本分析」では、人間は子供のころの両親、或いは、本人にとっ

て重要な人物の影響を強く受けて、基本的な人生観・生き方というシナリオを80%位書き終えていると言われます。DiSCの強弱バランスも、子供のころの体験が強く影響しています。幼児から少年・少女になるまでに、DiSCの基本的選択がなされています。この間に「自由な子供」（F・C）が強く育まれるとiの高い傾向になり、「反抗的な子供」が強く育まれるとDの高い傾向になり、「適応的な子供」が強く育まれるとSの高い傾向になり、「小さな評論家」が強く育まれるとCの高い傾向になります。

交流分析では、P・A・Cの要素の強弱バランス、DiSCではD・i・S・Cの強弱バランスで自己理解・他者理解を促します。両者に共通する部分は、過去の体験により強弱バランスが形成されること、とりわけ、外的刺激に対して無防備な幼少期の体験が大きく影響していることです。

交流分析を体験した受講者がDiSCを理解し易い理由でもあります。

さらに両者に共通する重要なポイントは、「自分に気づく」ということです。気づかないことに対しては、選択の余地がないからです。DiSCが人材教育分野で世界的に普及し

ている理由は、気づいた後に具体的な改善プランのために豊富なアプリケーション教材が用意されているからでもあります。



出典：Life Associates 1982年

第5回 DiSC事例研究会のお知らせ

毎回好評をいただいておりますDiSC 事例研究会も5回目を迎えます。

当研究会は、毎回人材開発の専門家、研修コンサルタント、大手企業の人材開発担当者などが一堂に会し、活発な意見交換の場として活用されています。

いま、世界的なレベルで企業の再構築やスリム化が進み、少数精鋭による効率化、生産性の向上が求められており、多くの人材開発担当者は「目標達成に直結する研修効果」というテーマに直面しています。

DiSCも上記の問題解決のために導入されるようになっており、その活用方法も導入企業によって、また研修担当者によりさまざまな工夫・アイデアが凝らされています。事例研究会では、実際にDiSCを導入した方から貴重な体験を研究発表していただき、人材開発に携わる皆様の参考にしていただきたく存じます。

【内容】

- 「OJT実践講座とDiSCの効果性」
(株)日本マネジメント協会
経営指導部チーフコンサルタント 大橋知二氏
- 「企業風土変革の第一歩 現状に気づきを！」
—DiSCを活用した全社員対象コンサルティング—
(株)アドリーマックス 代表取締役 有馬映子氏
- 「企業の急成長を支えるべく人事部門が導入した「共通言語」
ルイ・ヴィトン ジャパン(株) 人事・総務部部長 原田 弘氏
- 学習する組織とDiSC
HRD(株) 取締役トレーニングコンサルタント 十亀敏明

日時 :平成9年5月16日(金)
午後1時30分～7時30分(6時より懇談会)

場所 :ティアラ・こうとう(江東公会堂)大会議室

お問合せ先:HRD株式会社



Dimensions of Behavior

第4回DiSC事例研究会開催

DiSC導入による企業活性化事例が参考に

HRD社主催の第4回DiSC事例研究会が、江東区ティアラ・こうとうで平成8年5月9日に開催されました。事例はいずれもDiSC導入に適切なヒント、アドバイスとなるもので、参加者は多くの収穫を得られた様子でした。なお、事例発表後の各社の動きを合わせてご報告するため、記事を追加・編集し、再録しました。

事例研究 1

DiSCの階層別研修への導入と共通言語化

株式会社日立ビルシステム
総務部部長代理 多紀道元氏

(株)日立ビルシステムはエレベーターのメンテナンスから総合的なビル管理までを引き受けるビルメンテナンス業界の大手企業です。右肩上がりできた業界も、最近ではシビアな価格競争が導入されており、その影響で人材教育研修のありかたも見直しを求められているのが現状です。

「当社の人材研修の特徴は、支店長、課長クラスから新入社員までの階層別研修が採用されていることです。その研修内容について、以下のような角度から見直しを図ることになりました。

まず、階層研修の中心を形成している気づきについて、アプローチの方法を変えること。以前から、他人からのアプローチで自分に気づくことがはたして妥当なのかと考えていました。どうも、他人からの評価では納得できないところがあり、自分自身で自己認識できるように変えていきました。

次に階層別研修に共通言語を導入することでした。当社の研修は、外部の教育研修会社のカリキュラムが各研修ごとに導入されているため、研修全体の共通の言葉が構築されないという問題が発生していたのです。導入している各個別の研修は一つ一つは内容的に優れていても、全体を統一し、横刺しにするものがなかった。ですから、どの研修を受けても、同じテーマ、同じ言葉として理解できるようにしたいと考えたのですが、その解決方法として、DiSCの導入が最適だと判断しました。

DiSCの導入はそれまでバラバラだった階層別の研修に、共通理念と共通言語をもたらしたのです。これによって、各研修相互のつながりができ、意思の疎通を図ることが可能になりました」

そして、もう一つのテーマが、人材研修の一部を内

製化することでした。内製化を進める目的の一つが、中堅社員の研修費用の確保です。同社には、階層別研修の対象になる前の中堅社員が多数おり、これらの対外折衝の最前線にいる社員の教育研修にも力を注ぐ必要がありました。そのために人材研修にかかっている費用の見直しが必要でした。そして、研修のノウハウを社内に蓄積することももう一つの目的でした。これまでは外部に委託していたため、研修のノウハウが社内の財産になっていかないという悩みがあったのです。現在、DiSCのインストラクター資格者が18名養成され、全国の拠点ごとに現場教育が実現されています。さらにすべての階層別研修に共通セッションを導入し、より内容の充実した研修体制を確立しつつあります。

事例研究 2

新たな動機づけのツールとしてDiSCを導入

キリンビール株式会社
高崎工場研修担当係長 田島敏弘氏

キリンビール(株)の高崎工場でDiSCを導入したのは、係長、班長などのリーダーのスキルアップが大きな目的でした。同社では本社の人材開発室が、通信教育修了者に対してマネジメント・リーダーシップの選択研修を実施しています。高崎工場では班長、係長に通信教育を受けさせ、また全社的に行っているHRD社のDiSCのリーダーシップコースに係長50名を参加させました。

導入の動機は、経済が成長している時代は、賃金も上がり、役職にもつけるなど動機づけができましたが、景気が停滞するとリーダーの動機づけが難しくなる。また、従来の年功序列のスタイルが崩れて、リーダーの職場内でのコミュニケーションづくりが大変になってきた。これらの問題を克服しながら、生産性を高める必要があったのです。

さらにリーダーがメンバーとの共通の物差しを持てるようにするため、工場全体にDiSCを導入することにな



りました。他の研修システムも導入対象として上がっていましたが、工場全体に導入するには価格的に見てDiSCがリーズナブルであること、インストラクターにとっては、DiSCが非常に分かりやすいこと、そして、自分を分析する手法が他者評価ではないため、納得性が高い点が決め手になりました。

同社では、MBOを推進しているが、そのためには工場の風土を風通しのよいものにし、コミュニケーションを活発にすることが求められます。DiSCを工場の共通言語として導入することが、組織風土の改善にもつながるという狙いもありました。

現場では、研修というアレルギーを持つ人も多いため、工場の女性社員には、最初は子どもたちに性格の違いはありませんかなどと、身近な話題から入るよう苦心したり、現場の上司を例にとってDiSCをイメージさせるなどの工夫をしました。工場の社員はスタッフ部門の社員に比べてDが少なく、Dの傾向を発揮しづらい土壌となっています。これを改善することも必要でしょう。

DiSC導入は、他人と自分との違いを認識し、共通言語が工場の中に生まれたという成果をもたらした。これからは、リーダーがいかに意識的にDiSC を使えるようになるか、期待をもって見守っています。

事例研究 3

女性社員の能力を生かすDiSC戦略展開

株式会社M.I.S. International
社員教育コンサルタント 川島育子氏

当社は教育・研修を通じて、企業のチームワークづくり、組織の活性化を促すことを事業内容としています。これまで数社の企業研修の中にDiSCを導入して、

成功を収めてきました。DiSCを導入した目的は、自己の仕事能力アップには、自己理解が必要不可欠であると考えたからです。能力アップには技能面の向上と、人間的な魅力の増大の二つの側面があると思いますが、後者を除いては人間の動機づけはできないと思います。DiSCは、人間的な魅力を形成する上で不可欠な自己認識に大変有効なツールだと判断しています。とくに、DiSCのグラフIIは自分の中に眠っている行動スタイルを知る上で、重要な役割を果たすと思います。

そして自己認識は他者認識に通じる。自分と違った能力を持った人が、自分の能力に影響を与え、スキルをアップさせてくれるのです。コミュニケーションとは、ただ単に組織の中で正確に情報伝達をすればいいというものではなく、感情交流が必要だからです。

実際にDiSCを導入してみると、受講者の反応がずいぶん違いました。普通、研修というと強制的にやらされるという印象を持っていますが、DiSCに関しては自分のためのツールという、受け止め方をしているようでした。

DiSCを導入した研修は、1日研修で午前中にDiSCを取り入れます。DiSCを導入した場合とそうでない場合の違いは、午後の研修で自分の責任で問題の解決を図ろうとする人が前者の場合に比べて増えてくるということです。ある問題が発生したとき、自分たちで解決できることは何かを発見しようとする、つまり行動目標の設定ができてきます。それは自分への気づきがあるからこそできることだと思います。そして何より、DiSCを導入した研修は楽しみながら実施できる、これがほんとうに素晴らしいと感じています。

管理職全員をVLに参加させる計画

株式会社太田胃散
取締役総務部長
上村敬介氏

●創業明治12年の歴史との葛藤

太田胃散の歴史は、大変古く、その創業は明治12年にまでさかのぼります。歴史があるということは、企業の基盤がしっかりしているということだと思います。また、社会的な使命が重い薬品会社にあつては、信用が大事ですから、その意味でも、歴史があることは強みになっていると言えます。

当社のような歴史が古い企業では、長い歳月が経過するうちに、その会社独自の「社風」が築かれてきます。当社の場合、どちらかという「堅実」な社風でしょう。薬品会社の性格上、人材採用に当たっても、間違いのない人を採用条件にしがちです。また、営業も信用第一のルートセールスですから、ある意味ではその選択は正しいともいえるでしょう。

けれども、堅実で冒険しない社風が長く続くと、企業から活性化が失われる原因にもなりかねません。歴史と伝統のある企業につきものの悩みと言えます。問題意識をしっかりと持って日常業務に取り組み、率先して問題解決に当たる姿勢が社員の中から失われたら、それこそ組織にとっては大きな問題です。

このあたりの組織風土をなんとか改善したいと、トップも考えていたのでしょう、私が総務の課長時代に、現在導入しているHRD社のビジョナリー・リーダーシップ・セミナー(VL)に関連のある研修を受けるように命じられたのです。

●他流試合のつもりで、公開セミナーに参加

実際に研修を受けた感じは、従来の研修とは違った、個人の内面から問題意識を誘発するような、新鮮な研修体験でした。そんな経緯があったのですが、HRD社の公開ビジョナリー・リーダーシップ・セミナーに管理職を参加させることにしました。

これは管理職の人にもっと問題意識をもってもらい、その問題意識を共有して社内の活性化につなげたいと思ったわけです。そして、公開セミナーを選択したのは、当社の場合、工場の人などは工場に閉じこもりきりなので、外と接触する機会があまりない。人間関係も閉鎖的になってしまいがちです。また、営業もルートセールスが中心なので、よその業界の人と話

す機会を持てればおおいに勉強になる、いわば「他流試合」のつもりで、触れ合うことが必要ではないかと考えたからです。

これまで課長以上の管理職を約30人参加させていますが、参加した管理職からは非常に好評です。研修を通じて「相手の立場を考えることができるようになった」という声を多く耳にします。個人差はありますが、目的意識を自覚できる管理職が増えていることは事実でしょう。セミナーに参加したあとで、成果を報告にきますが、みんな受講して良かったと感想を述べています。

●活性化した企業風土を求めて

企業の柱は「人」です。社員一人一人が成長すること、それが個人の発展はもとより企業を発展させる原動力になるのです。当社の場合、DiSCの行動分析によると、SとCが多くなっていて、ある意味では堅実な社風を反映しているのかもしれませんが、企業が発展するためには、常に自己改革が必要です。当社でも長い歴史の中で無意識のうちに自己改革をやってきたのですが、さらにこれからは、意識的な自己改革を実践していきたいと考えています。

企業にとって管理職の占める位置は大きなものがあります。管理職が仕事の中でも、日常の意識のレベルでも部下に対して意識づけを行うからであり、組織風土を変えるだけの力を持っています。そこで、新しく管理職になる人も含めて、全員に公開セミナーに参加してもらおうと思っています。

その成果は徐々に上がっていて、堅実な社風の良さを残しながら、新しいものにチャレンジする企業風土が築かれ始めていると実感しています。

店長教育の柱にDiSCを活用する

ルイ・ヴィトン ジャパン株式会社
人事・総務部 部長
原田 弘氏

●急速に伸長続ける企業の課題

ルイ・ヴィトン ジャパンは、ここ数年で売上げならびに人員が急激に伸長した会社です。企業が急に成長するときには、組織的な観点からすると、整備しなければならない問題が数多く発生します。当社の場合も急成長企業の人事部門が直面する課題を抱えています。

それは人材教育をどのようにしていくかという、組織の根幹に関わる問題です。組織が発展する源はいままでもなく「人」です。当社ではとくに多くのセールススタッフを部下として抱える店長の教育をどうするかが重要なポイントになります。

以前、私は個人的にビジョナリー・リーダーシップ・セミナー(VL)に参加したことがあり、「体験」や「気づき」の思想に大きな共感を覚えたことがあり、店長の教育に、VLでも使用されているDiSCを採り入れることができないかと考えました。ちょうど会社のほうでも、セールストレーニング以外の社員の教育をもっと充実させるべきだという気運が高まっていました。経営トップも「会社をいま変革していく必要がある」と意識していて、長いレンジで会社を見ることのできる人材を育てることの大切さを痛感していたようです。

そのためには、私は個人の意識と行動分析をベースにした人材教育が最適と判断しました。店長の役割とは、自分自身の成長であり、部下の育成です。

店長の成長こそこの会社の将来に大きな影響を与えていると思います。そこで、37名の全店長を集めて、DiSCを共通言語としたHRD社のVLを当社用にアレンジしたコースを受けさせたのです。

●楽しみながらスキルアップを図る

DiSCを学ぶためにPPSを受けさせるに当たって、まず最初に確認したのは、これは自分の行動のパターンを認識し、スキルアップを図るためのもので、テストではないということでした。実際に研修が始まると、一言でいえば砂漠に水をまくような状態で、参加者は研修に深く入っていきましました。それほどトレーニングに引きつけられた理由の一つは、この研修がただ講義を聴くだけの受け身のものではなく、参加型であることで

した。このタイプの研修を受けた経験がなかったのでしょうか、みんな楽しみながらスキルアップを図れたようです。

当社には、エリアマネージャーが3人いて、彼らにもVLのオープンコースに参加させ、また、副店長も2日間のインハウスのトレーニングを経験させたのですが、やはりDiSCに大変興味を持ちました。出てくる会話の中にも「Dはどう、iはどう」という言葉が聞こえてきました。

HRD社の研修を受けた店長にどんな変化があらわれたのかというと、自己及び他者の行動パターンを知ること、部下や顧客に効果的に対応できる様になったと思います。

●共通のコンセンサスが生まれ、組織の活性化に

当社にはPPS/RBAのインストラクターの資格を持っている者が3名おります。先日海外での社員研修旅行時にRBAを使った研修を実施しました。1回90名余りを計3回、全社員の75%にあたるメンバーに対して行ったこの研修は、組織の中での各職種のあるべき姿を、同職種、同世代間のグループごとに追求していくもので、共通の言語を有することのみならず、理想と現実の隔たりを確認でき、組織の活性化、改善を促す土壌が培われたと思います。

当社の場合、iとSが多くDは1割程度しかいないのですが、研修を通じて意識が変わってくる。自分はiあるいはSであるけれど、ときには組織の中でDであることが求められる、一人ひとりが変わっていくことが大切なんだと、自然に理解するようになります。こうした社員の意識の変化、目的意識の醸成は、研修の導入の成功の一端と言えるでしょう。

HRD社のトレーニングを導入して感じるのは、PPSにしてもRBAにしてもツールとしての完成度が高いということだけでなく、HRD社から効果的なツールの利用に関し、的確なアドバイスを得られるということでした。私としては、この研修スタイルをより発展的に取り入れて、人材教育の重要なファクターとしていきたいと思っています。

HRD INFORMATION

●営業戦略策定の教育訓練コース・パワーベースセリング(PBS) 競合他社に打ち勝つための実戦的プログラム日本に上陸

いま欧米をはじめ世界のコンピュータメーカー、ソフトウェア、メディカルなどハイテク関連の最先端企業が導入し、成功を収めている営業戦略策定の教育訓練コースが、いよいよ日本に上陸した。「パワーベースセリング(PBS)」と呼ばれる教育訓練コースがそれだ。

このパワーベースセリングは米国シカゴに本社のあるホールデン社が8年前に開発したもので、システム製品等の営業において大手顧客(ラージ・アカウント)を担当するセールスマンが大型ビジネスを成功させるための戦略・戦術を組織的に実行するプログラムである。

HRD社では、この注目の教育訓練コースを提供しているが、日本においても、いま、パワーベースセリングは大手企業の営業トップから注目を集め、導入を図る企業が続出して

いる。営業の最前線は、常に厳しい企業間競争に直面している。顧客を獲得するためには、顧客内部の情報に加えて、ライバル社の情報も収集し、動向を分析し、勝利するための戦略を立てる必要がある。このパワーベースセリングが、厳しい競争時代において販売実績に責任を持つ世界の営業トップから絶大な支持を得ているのは、従来の営業戦略の策定とは根本的に違った発想でプログラムされているからだ。最大の特長は実践的なプログラムのもとで、競合他社に打ち勝つための具体的な戦略をシュミレーションすることができることだ。

簡単にエッセンスを紹介すると、まず最初に受講者のセリング・スタイルの強みと弱みを自己認識させることからスタートする。図はその個々の営業力を分析したグラフである。そして、競合に反撃する戦術の選択、顧客内部のパワー構造の分析と、意思決定者(FOX)の把握など、きわめて実戦的、ロジカルに競合を打倒する戦術、戦略を組み立てる。コースは3日間で、その間に当該顧客に対するビジネス計画(アカウントプラン)を策定させる。

パワーベースセリングは、真の営業プロフェッショナルを育成する研修コースとして、さらに注目度が高まっていくものと思われる。



1997年カールソン インターナショナル ビジネス コンファレンスでHRD社が表彰されました

1997年カールソン インターナショナル ビジネス コンファレンスが、1月30日から2月1日まで、カリフォルニア州サンディエゴで開催され、HRD社からもスタッフが参加しました。このコンファレンスには、世界の国々から300人以上の人材開発のコンサルタント、トレーナー、専門家が参加し、DiSCシステムについての勉強会、意見交換が活発に行われました。HRD社はこのコンファレンスで、日本におけるDiSC理論の展開、日本語版商品の販売活動などを高く評価され、カールソン ラーニング社から表彰を受けました。DiSCの普及活動に携わる多くの組織の中から、特別に選ばれて表彰されることは大変名誉なこと。これを機会に、今後いっそうDiSCの普及に力を注いでいこうと決意も新たにしております。



カールソン ラーニング社から表彰を受けるHRD社

HRD主催公開セミナー今後のスケジュール

DiSCインストラクター資格取得セミナー

DiSCの基本ツールPPSは、世界各国で3,000万人が体験し、絶大な信頼を獲得しています。

- 日程 (第27回) 97年5月22日(木)~23日(金)
- 日程 (第28回) 97年8月26日(火)~27日(水)
- 日程 (第29回) 97年11月18日(火)~19日(水)
- 日程 (第30回) 98年2月24日(火)~25日(水)
- 会場 江東区産業会館

VLセミナー

(Visionary Leadership)

VLは2泊3日の経営管理者向けリーダーシップセミナーです。すでに、9,000の方が体験されています。

- 日程 (第37回) 97年6月12日(木)~14日(土)
- 日程 (第38回) 97年10月23日(木)~25日(土)
- 日程 (第39回) 98年2月19日(木)~21日(土)
- 会場 三浦海岸「マホロバマインズ」