

SPECIAL ISSUE

IT革命、国際化時代の人材開発とHRD社の役割

HRD株式会社

代表取締役 荻原光雄

今ビジネスの世界は、“IT革命”による急速な変化に見まわられています。IT革命がもたらす影響は、実に広範囲であり、ある意味では破壊的ですからあります。この変化のプロセスをリードしていくために、企業は全く新しい可能性、キャパシティを開発、導入する必要に迫られているように思われます。

e-コマース、プロセスマネジメント、CRM、ERPの導入、企業統合、リストラクチャリング、リエンジニアリング…企業は新しいテクノロジー、マーケット動向、社会経済に積極的に関わり、自らを変化させていくことが必要になっています。

つまり、企業はすべてのシステム、設備を含めて、企業組織の構造、文化を組みなおさなくてはならないという現実と直面しているのです。

IT革命による国際化は、わが国の金融、製造業、販売サービス業など、あらゆる産業を巻き込んで進展しています。外資系の企業は、虎視眈々と日本市場に上陸をはたそうとし、実際、多くの外資系企業が日本企業と資本提携を結ぶなど活発な動きを示しています。このような外資系企業のわが国への進出は、実は大きな問題を提示しています。それは、日本企業と外資系企業の人材育成に対する発想の違いであり、現実の人材教育レベルの格差です。

この格差は、企業統合、リストラ、ITの導入など構造、システムの改革は目に見える故に模倣することができるが、改革の波にさらされる人材に対する手当ては、なおざりにされるところに起因しています。したがって、急激な変化に対応できる人材教育の改革に着手することが急務となっています。

IT革命によるグローバル化の進行は、企業の構成

員の目標設定、価値の創造、具現化するための行動などの重要性を浮彫りにしています。つまり企業の存在理由やビジョンをどう確立し、そして戦略的ゴールをどう設定、共有するかの問題です。

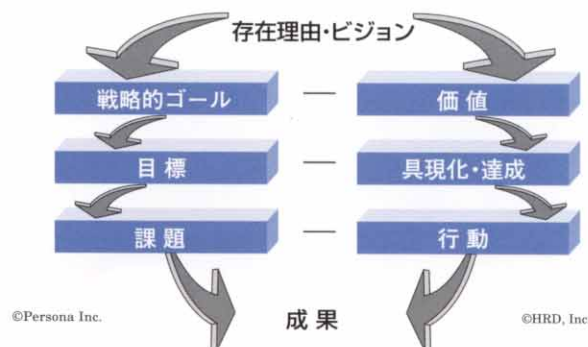
IT革命など、急激な変化に対応するための最大のポイントは「人」であり、ビジネス戦略に明確に結びついた個人への学習投資こそが、すべての成功につながります。これに関しては、いくら強調しても強調しすぎることのない最重要施策といえます。パフォーマンス（業績）向上の戦略は、人が学習し、成長し、成功しようとする、自然の欲求を刺激することであるといえます。

インスケーブ・パブリッシング社（旧カールソンラーニング社）も、インスツルメントを通じた学習を“発見し、資本化する(Discover & Capitalize)”アプローチと呼んでおり、同社の人材教育ツールは、このような戦略のもとで十分に練られた上で、生み出されています。

したがって、このような良質なツールによって学習した人材と、戦略的な人材開発がされないまま、ビジネスに携わる場合、大きな格差が現れてくると思われま

HRD社では、このたびインスケーブ社の日本における総販売代理権及び商品開発権を取得いたしました。それは、ただ、ある既得権を取得したということの意味しているではありません。急激に変化する時代に対応した人材開発を、わが国で図るために、大きな役割を担ったとの認識を深くしております。

今後、日本の企業風土とビジネスマインドに合った、良質な人材開発ツールをスピーディーに開発し、プロのコンサルタントの方や企業の担当者の方に提供していくこと、それがHRD社の果たすべき役割と考えております。





◆日欧ジョイントセッション開催◆ HRD 社がプログラム開発と実施を担当 日欧ビジネスマンの掛け橋に

1986年12月、EC閣僚会議において、通産省とEU委員会は、日本とEC(EU)との貿易不均衡を是正し、一層の産業協力の必要性を確認した。これに基づいて、日欧の産業協力を担う中核組織として85年5月、「日欧産業協力センター」が誕生した。同センターの主な事業のひとつに、将来の日本とEUの産業協力を担う人材を育成するための受入研修事業がある。HRD社は、本年度からこの「日欧ビジネスマンのジョイントセッション」のプログラム開発、実施を委託された。グローバル化の進展にともなって、ヨーロッパ各国と日本との異文化コミュニケーションがますます重要になっている現在、「日欧ジョイントセッション」は大きな役割を担うものと期待される。

日本と欧州の障壁を のりこえるために

日欧産業協力センターが実施する受入研修は、4～11週間程度の研修を年2回実施するもので、昭和62年からこれまで27回に359人の欧州ビジネスマンが参加した。研修内容は、①日本の歴史や政治、経済などを学ぶオリエンテーション、②日本語研修、③労務、法律、人事管理、外資企業経営などのスタディ、企業研修を行う専門分野研究、④日本人ビジネスマンとのジョイントセッション、⑤個別企業訪問の5つに大きく分かれている。

HRD社が日欧産業協力センターから「ジョイント・スタディ・プログラム」を委託されたのは、④の部分で、日本人ビジネスマンとEU諸国のビジネスマンとの議論を通じて、国際ビジネスに関わるコミュニケーション、人事管理など異文化マネジメント手法を学習するとともに、相互理解を深めることを目的としている。

ジョイントセッションは、千代田区の日欧産業協力センターで、今年の第1回が2月15日から18日、2月21日から24日の2回に分けて、第2回が6月12日から16日まで、開催された。今年のセッションにはEU各国のビジネスマン32人、日本人ビジネスマン33人、合計65人が参加、日本と欧州との経済、文化の交流を果たそうと活発な討論を交わした。

このセッションのプログラム開発、運営に携わったHRD社のシニア・コンサルタントであり、グローバル・

コネクションズ社代表のフィリップ・レルネック氏は、セッションの意味を次のように語っている。

「日本と欧州の間には、ものの考え方、文化的な背景などに大きな違いがあります。その違いは、日欧の人々がコミュニケーションを活発に交わし、相互理解を深めなければならぬことができません。その意味でこのワークショップは大変意味のあることだと思います。たとえば、日欧の意思決定の速度には違いがあり、ワークショップでは、＜日本の意思決定＞をテーマに講義やディスカッションを行っていきました」

このように、お互いの文化・風土・習慣などの違いを認識し、溝をうずめていく地道な作業が、今求められている。

異文化ビジネス推進企業には ぜひ参加してほしい

このワークショップは、以前は座学が大半を占めていたが、レルネック氏は、ケーススタディを多く取り入れることによって、生きた材料をもとに研修を進めるスタイルに変更した。

たとえば、日本と欧州で合弁会社を設立する場合、どうしたらスムーズに設立できるかをシミュレーションする。日本と欧州のどこにつくるか、合弁会社にどんな権限を持たせるかなど、討論を重ねていくうちに、日欧の差、それをうずめる方法を探し出していく。

このように、ワークショップは、国際ビジネスに関わるコミュニケーション、異文化に起こるさまざまな問題を欧州各国からの参加者とともに検証していくもので、国際化に適應する必要性を感じている企業やEU各国に進出している企業のマネージャー層など、異文化ビジネス関係者の方々には、受講をおすすめしたい。なお、受講費は日欧産業協力センターで負担するので、参加者に負担はない。

参加を希望する会社の方は、HRD社までお問い合わせを。



Dealer Interview

これまでDiSCの普及にあたって、多くの方が携わってこられました。今回ご登場いただくお二人もDiSC商品普及に尽力された方々です。株式会社ヒューマンパースペクティブズ代表取締役・奈良原氏は、過去9年にわたり、HRD社とともに、日本におけるDiSC商品の普及に努められてまいりましたが、今後も日本国内に構築されたネットワークを活かして、DiSCの普及・定着に貢

献していただきたく思います。また、株式会社三洋キャリア開発代表取締役・田上氏は、2000年1月より関西地区におけるDiSC商品のディーラー権を取得し、DiSCインストラクター資格取得セミナーも開始されました。お二人にDiSC商品との出会い、今後の展望などをお伺いしてみました。

自らのモチベーションを高めるために DiSCをさらに普及していきたい。

株式会社ヒューマンパースペクティブズ
代表取締役 奈良原眞吉氏



日本の企業は今、国際化、情報化など、時代の大きな転換期の中で、21世紀にむけての企業のあるべき姿を模索しているところだと思います。その核になるのは、やはりどんな人材を育てていくかということではないでしょうか。

私は、大学を卒業して企業の人事部で人材開発の仕事に携わったのをはじめとして、長い間人材教育に関する仕事をしてきました。そして、10年前に現在の会社を設立し、企業の人材育成のお手伝いをしていますが、今ほど時代に対応した“人づくり”の重要性を感じることはありません。

そのために、DiSCは、非常に有効なツールだという認識を深くしています。このツールを使って、これからの時代を切り開いていく人材を育成することができたらと願っていますし、実際DiSCにはそれだけのポテンシャルがあると思います。

DiSCと出会ったのは会社を設立する1年ばかり前からでした。そのとき、カールソナーニング社（現インスケーブ社）のこのツールは信頼性が高いものだと、直感的に感じました。実際にある大手企業の階層別研修に使ってみると、実に評判がよかった。いちばん感心したのは、アメリカのマニュアルにありがちな押し付けがましさがなかったことでした。導入する企業の状況に合わせて、自由にアレンジメントができる、自由度の高いツールでした。使い勝手がよく、分かりやすく、シンプルで、DiSCと出会えてほんとうによかったと思いました。

私は、「ビジネスマンが真剣に仕事に打ち込むためにもっとも重要なものは、その人のモチベーションである」と考えてきましたが、DiSCはその意味でも、セルフ・デベロップメントのツールとして非常に優れています。これまでの人材教育は、企業における役割重視型であったと思います。しかし、これからは本来の自分のもっている欲求を仕事の中で発揮できるようにしていくことが重要な課題になると考えます。そのためには、DiSCのグラフⅡとⅢがこれから大変大きな意味を持つてくると考えていて、この部分に力を入れていきたいですね。

今、企業は国際化や不況対策のためのリストラなど、さまざまな施策を講じています。ある企業では部課長以上の管理職全員約200人にPPSSを導入しましたが、それは従来の人材教育では外国のマネージャーなどが務まらないのではないかと、PPSSのような世界に通用する尺度が要求されると考えたからです。これからもこのような傾向はさらに強くなり、DiSCに対する期待も高まってくると思います。私も、これまで培ってきたネットワークを通じてDiSCの普及に力を注ぎながら、時代に対応した人材育成を実現したいと思います。

ビジネスマンの自己実現を DiSCでアシストしていきたい。

株式会社三洋キャリア開発
代表取締役社長 田上泰弘氏



当社は三洋電機のキャリア開発部門を母体として、1995年6月に設立されました。当社の事業コンセプトは、人材アセスメントとディベロップメントを通じて、ビジネスマンの自己実現をアシストすることです。人財発掘・適正配置のツールとしては、人間の右脳、左脳の働きの特性をベースとした、MAIという適性検査のツールを使用し、人財開発・育成についてはDiSCを使っています。実はディベロップメントのツールに関しては、なかなか適切なものに出会うことができなかったのですが、HRD社の協力によって98年にDiSCを導入することができました。

私は心理学や人材教育を専門にしてきましたが、DiSCにはじめて出会った時の感想は、理論的にもしっかりしていて、商品についての信頼性が高いということでした。実際に導入してみると、すべての職種・階層に活用可能で、パッケージ販売ではないため、コンサルタントや企業の教育担当者に受け入れやすかった。私はこれまで研修に携わってきた中で研修がその場、その時限りに終わっていることが多いのを残念に思っていました。ところが、DiSCの研修に参加した人たちは、職場に帰ってからDiSC理論を話し合ったり、共通の話題にしているのです。これまでのツールと違うという印象を強く持ちました。

今、企業では人材研修を導入した場合の効果性について大変敏感になっています。ある一定以上の効果を上げなければ、納得してもらえないのです。私は効果測定を「参加した人が満足している」というレベル1から、「生産性があがっている」のレベル4まで、4段階を想定しています。DiSCの強みは、レベル3、4の段階までの効果を期待できることです。目に見える形で効果を訴求でき、参加したビジネスマンに武器をもたせてやることのできるのです。PPS、RBA、SAPなど、DiSCをベースとしてさまざまなツールを導入すれば、営業から部下育成にいたるまで、ビジネスの局面で大きな武器とすることができます。

インスケーブ社のコンファレンスに参加して感じたのは、アメリカでは日本ではまだ使われていないDiSC関連ツールを使って、ビジネスマンの研修が盛んに行われていることへの驚きでした。このままでは、人材育成の局面で日米では大きな差が生まれてしまう。さいわい、今度HRD社がインスケーブ社の日本における総販売代理権を取得したというので、これから日本の企業風土にあった、適切なDiSC関連ツールをスピーディに開発してくれるものと、大いに期待しています。

関西におけるDiSCを利用したディベロップメントはまだ始まったばかり。それだけに市場はまだ多く残されており、可能性が豊かです。当社ではIT革命に対応したWEBサイトによる教育などを含めて、積極的にDiSC関連ツールを展開していきたい。その場合も、独占販売するのではなく、多くのコンサルタントや企業の教育担当者にインストラクターの資格をとってもらい、DiSCを関西地域に広める下地づくりに努めたいと考えています。

HRD社は、新しい商品開発、提供になおいっそう力を注いでいきます。

HRD社はインスケープ社(旧カールソンラーニング社)の日本における総販売代理権を取得しました。

HRD社は、インスケープ(Inscape Publishing=今年5月、カールソンラーニング社は、事業の拡充・発展を目的に、インスケープ社に社名変更しました。)社の人材教育ツールの日本におけるディーラーとして、これまでDiSCラーニングシステムを中心とした多くのツールを提供してきました。このたびHRD社は、インスケープ社の日本における総販売代理権を取得しましたが、これを機に、なおいっそう迅速な商品開発体制を整えようとしています。

インスケープ社の商品は、これまでわが国に紹介されてきたトレーニングツールのほかに、学校教育教材など、未紹介の幅広い教育ツールが開発されています。これらの商品を日本で使用するためには、わが国の企業組織、ビジネスマインド、学校教育などにマッチしたツールとして開発することが必要となります。HRD社では、国際的な人材開発の潮流を多彩なネットワークを通じて情報収集しながら、日本の人材教育の現状にあったツールの開発、提供を進めようとしています。その意味で、HRD社がインスケープ社の日本における総販売代理権および、商品開発権を取得できたことは、日本の企業風土や人事システムに対応した商品開発を、より迅速に提供できる絶好の機会であると考えています。

DiSC®アクションプランナー・シリーズに新商品登場

企業の人材開発部門はもとより、各部署から好評をいただいているDiSCアクションプランナー・シリーズに、新しいアイテムが追加されました。2種類の新商品を紹介します。

マネージング パフォーマンス アクションプランナー (MPAP)

——業績管理の効果を向上させる——

業績管理の一環として個人面談(期中・期末)が定着してきています。パフォーマンス(業績)を向上させるために、部下一人ひとりに対するコーチング能力が求められています。MPAPは部下の状況を、意欲レベルと能力レベルを組み合わせた4つの状況に分類。さらに分類した部下を、DiSCを使った行動スタイル別に4分類しています。こうして部下の状況と部下の行動スタイル(最も高い要素)をマトリックスすることによって、その部下にどのようにアプローチしていったら最適であるか、ピンポイントで示されるツールです。部下を個別的にコーチングするツールとして、大きな期待が寄せられています。



DiSCTALK! アクションプランナー (DiSC Talk!)

——電話対応の効果を向上させる——

企業活動にとって、電話対応はその企業のイメージの良し悪しはもとより、実際的な販売活動に直接影響を与える重要なファクターです。「DiSC Talk! アクションプランナー」は、テレフォンスールス、テレマーケティング、テレフオンサービスだけでなく、電話対応を業務とするあらゆる部署、すべての窓口で顔が見えない電話相手への効果的な対応スキルを提供します。

電話相手の声のトーン、ペース、間の取り方、質問の仕方、答え方、などの特徴をチェックし、相手のDiSCが読み取れるように工夫されています。DiSC別に電話応答の場面に合わせた適応方法が示されます。電話相手のハートをつかむツールとして注目されています。



インストルメンツ・ラーニングが世界の注目を集めている。

HRD社では、今後、インスケープ社の人材開発ツールの日本語版化を進めていきますが、現在、準備・検討している商品の中には、DiSCとは相関関係のないものが多数含まれています。たとえば、「Personal Listening Profile」「Time Mastery Profile」「Coping & Stress Profile」などの商品は、それぞれ「聴き方」「時間管理」「ストレス対応」などをテーマとして取り扱ったもので、自己の傾向を知り、効果性を高めるための課題と手法を学習することで、それぞれのスキル向上をめざすものとなっています。これらの商品を日本語版商品として開発するためには、「妥当性」「信頼性」の調査を行った上で確かな商品としてマーケットに送り出していきます。

これらのツールは、DiSCとは相関関係はないものの、そ

れぞれのスキルに関して自己分析し、自分の傾向性を知り課題を明らかにするという意味では、多くの共通点もっています。

インスケープ社は、ニーズに対応したさまざまなセルフアセスメンツ・ツールを提供していますが、この一連の商品群を、ラーニング・インストルメンツと呼んでいます。

これは、一般的なテキストを用意するものではなく、求められるスキルごとに自己の傾向性を教材にして、新しいスケール・座標軸・切り口を学習する手法です。MBO、業績管理、コーチングなど、より具体的な個別指導が求められている現在、必要なコンピテンシーを個々に学習可能な形で示す有効な手段として、インストルメンツ・ラーニングは、世界の注目を集めているのです。

「DiSC別ロールプレイング・チェックシート」ができました。評価ポイントの整理、観察シートにご活用ください。

マネジメントトレーニング、部門間ネゴシエーショントレーニングなど、さまざまな人材教育の場面で、「DiSC別ロールプレイング」が定着しつつあります。

4年前からさまざまな環境設定で実施してきましたが、毎回感動的なやりとりに出会うことができました。部下役や顧客役が思わず身を乗り出してしまう、琴線に触れる言葉、絶妙な間の取り方、相手の可能性を広げる質問など、相手のパーソナリティーに適応するロールプレイが出現します。反対に、分かっている相手の地雷（してはいけない関わり方）を踏んでしまうロールプレイも目にしてきました。

そんな体験から、評価賞賛すべき関わり方、地雷を踏まないように注意すべき関わり方などを、DiSC別にリストア

ップしてみました。

講師はロールプレイの効果的な表現、質問、間などを観察しながらチェックして、改善点を見逃さないようにすることが大切です。この「DiSC別ロールプレイング・チェックシート」は、ロールプレイングの観察シートにも使えるように工夫してあります。興味のある方は、HRD社までご一報ください。

なお、このシートは完成品、正解というものではありません。更なるポイント、視点をフィードバックしていただきたく存じます。

(HRD社・十亀)





第7回DiSC事例研究会開催

社内改革からロールプレイまでさまざまに活用

HRD社主催の第7回DiSC事例研究会が、墨田区のアピリティガーデンで平成12年5月12日に開催された。事例報告は、(株)日本能率協会マネジメントセンター・経営教育開発本部 田口光彦氏、(株)アドリーマックス・企画コンサルタント 七瀬明生氏、(株)ジェーエヌエル・取締役シニアコンサルタント 角川淳氏、AIG(株)能力開発部部长代理 金成克広氏によって行われ、参加者にとって有意義なものとなった。

事例研究1.

社内改革のツールとして DiSCを使用する

DiSCは使い方の自由度が高い人材教育ツールである。どのようにこれを利用するかは、導入した企業の事情や担当者の考えによって特色づけられることが多い。今回の事例研究では、アドリーマックス社の七瀬氏から新規事業部立ち上げのコンサルティング活動の一環としてDiSCの活用事例が報告された。また、導入側である(株)ジェーエヌエル社の角川氏から、新規事業部立ち上げのプロセスでDiSCがいかに機能したか率直な評価を発表された。

「新規事業部立ち上げ、分社化のためには、該当メンバー全員で組織としての明確な方向性、活動基準をつくる必要があると感じました。それぞれの行動特性にあった仕事や役割を設定し、組織として安定した成果をつくりだすために、あるべき姿のWin—Winをもう一度理解するところからはじめようと考えました」

Win—Winの関係作りは、メンバー間でのWin—Winの関係作り、対顧客のWin—Winの関係作りの二つがあり、それぞれを実現するためには、自分にとってのWin—Win、相手にとってのWin—Winは何であるのかを知る必要があった。ジェーエヌエルでは、PPSを使って自己理解と他者理解を試みた。

「自分や自分の隣にいる社員がどんな人間であるのかを、まず理解するところからはじめなければならなかったのです。営業やコンサルタントなど、仕事の上でさまざまな状況に直面したとき、どんな行動パターンをとるのか、そこから見つめていったのです。業務の中で自分の行動特性を見つめよう、そしてお互いにそれを見せ合って、なんでこんなに違うのかを徹底的に討論しあったのです。そうすると、ほんとうの自分の行動特性が見えてくるのです」

次に、同社ではRBAを使って役割行動のすり合わせを行った。個々人が描いた役割行動をメンバー間で徹底的に討論し、コンセンサスをとりつけた。描き出された役割行動と個々人の自然な傾向のギャップから個々人の行動課題が明らかになっていった。

「こうして自分や他人の行動パターンが理解できると、自然発生的に会議で、会社の方向性をもっときちんとする必要があるのではないかという意見が出てきました。つまりビジョニングが重要な課題になってきたわけです」

つまり、上意下達のビジョンではなく、ボトムアップ型のビジョニングのステップに進むことができたわけだ。「ビジョニングの実施は、まず成功イメージを抽出することからはじめました。2001年の成功イメージなどを出していった、最後に2003年には営業改革の集大成をしたい、相手から相談に乗ってくださいといってくるような会社にしたいというイメージができていきました。社員全員でビジョンづくりに参加したため、各人が所有感の持てるものになったと思います。次にビジョン実現のための取り組み課題を抽出し、役割分担を行う際、15人のメンバーのDiSC傾向を参考にしてプロジェクトチームを作りました」

次の段階ではビジョン実現のための会社全体の役割行動をRBAを用いて明文化していった。RBAに示される行動をA～Dのレベルに分類し、さらに社内の表現に作り直したという。

こうして会社としてのあるべき姿が明確になると、さらに担当別のRBA明文化を同様のステップで実施、最後に個人別の課題を明確にしていった。

個人別の課題を明確にする過程では、メンバー同士のFeedbackも取り込み、全員で課題を共有し、支援関係も醸成していった。全員が自分の課題に直面するつらい作業を経て、最終的には課題に対する高いコミットメントも生まれたという。

「PPSとRBAを活用した組織学習は、社員の1人ひとりが仕事を大きくしていこうとする仲間であることを確認でき、本来は取締役だけでやることに、社員全員がいっしょに取り組んだ意味は大きいと思いました」

ジェーエヌエルの事例は、組織の活性化にDiSCが有効なメソッドであることを教えてくれている。

事例研究2.

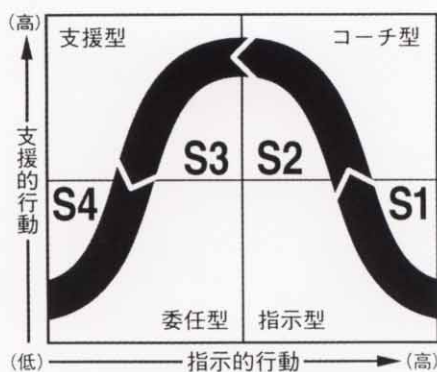
DiSCとSLⅡを組み合わせた コーチングトレーニング

日本能率協会マネジメントセンターの田口氏からは、DiSCとSLⅡを組み合わせた人材教育の事例報告が行われた。この事例では、OJTを効率的、効果的に実施するために、部下一人一人への効果的な関わり方が必要であることが強調された。部下一人一人のフォーカスを鮮明にするために、仕事に対する開発レベルとパーソナリティを的確に把握する重要性が指摘された。

そのために、同氏はSLⅡリーダーシップモデルが有効であるとの認識を示された。SLⅡリーダーシップモデルは、部下が低い職務能力の場合には、指示型のリーダーシップをとり、部下が成長するにしたがってコーチ型にシフト、さらに部下が成長した場合には、支援型に移行していく。部下がもっとも高い職務能力をつけた最終段階では委任型にする。

そこで田口氏は「このようなSLⅡ理論の開発レベルと、DiSCのパーソナリティの違いをマトリックスすると、一人の部下に必要な効果的な関わり方がピンポイントで表現できるはず」という仮説を立てた。ところがすでにMAP（マネジメント・アクション・プランナー）という商品で、この仮説が商品化されていたことを知り、SLⅡ理論とDiSCの両方を駆使できるコンサルタントには、MAPがお勧めであると田口氏は語っている。

田口氏は、DiSCとSLⅡの二つの理論を組み合わせると、顧客のソリューションに大きな寄与ができると報告されている。



©Blanchard Training and Development, Inc.
©Diamond, Inc.

事例研究3.

保険会社でDiSC活用、 高い成果を達成

AIG能力開発部の金成氏は、関連会社のAIU保険会社でのDiSC活用について報告された。同社ではAIGグループ各社への教育研修を提供しており、AIUにおいては階層別キャリアアップ、職種別スキルアップにDiSCを活用している。AIUは研修の効果測定を厳しくやっているが、DiSCに関しては、非常に高い評価を獲得しているというのが金成氏の感想である。

階層別キャリアアップでは新任ラインマネージャーセミナーと中堅社員研修に導入している。新任ラインマネージャーセミナーでは、部下育成にあたってのコミュニケーションづくり、部下へのかかわり方などにDiSCを活用、中堅社員研修では中堅社員の上司や同僚との人間関係の向上がテーマとなったという。

また、一昨年、営業社員に必要な能力のアセスメントを全国の営業社員に実施、改善を要する13項目の能力要件の中で5項目のヒューマンスキルは、DiSCで解決できると考え、DiSCによる営業社員教育を行った。代理店のタイプ別にヒューマンスキルを発揮するロールプレイを実施、代理店の個別に適應すると同時に、損保の営業社員として求められるヒューマンスキルのアセスメントも実現できた。さらに損保の売上げの大半を担うプロ代理店へのディーラーヘルプとしてDiSCのトレーニングを導入した。顧客適応ツールとして好評を博ただけでなく、法人顧客への情報提供としても使われ、保険のユーザーからDiSC研修実施の要請がきたという。

今後は営業以外の他部門での対外的ネゴシエーションスキルに特化したプログラムの展開を予定している。さらに階層別研修で順次導入しているDiSC研修を社内定着させるため、社内イントラネット上のツールとしてのDiSCモデルをHRD社への要請事項として示された。



HRD INFORMATION

● DiSC インストラクター資格取得セミナーのお知らせ ●

DiSC インストラクター資格取得セミナーが、東京と関西で開催されることになった。これまで資格取得セミナーは、東京を中心に開催されていたが、関西地区で本格的に開催されることにより、同地域のDiSCのいっそうの広がりが期待される。

スケジュール確認、
お申し込みはお早めに
東京 (HRD (株)主催)

東京地域では、HRD 社主催で2、5、8、11月の年4回、定期的に開催されている。毎回、参加者の方々から好評をいただいております。参加ご希望の方が多いため、定員・満席の際には、やむを得ずお断りさせていただきます。スケジュール確認、お申し込みはできるかぎりお早めをお願いいたします。

Power Point のテキストを
無料で提供します

資格取得セミナーでは、プレゼンテーション・ソフトとして評価の高いWindows版Power Pointで作成した

第1回DiSCインストラクター
資格取得セミナー開催される

関西 ((株)三洋キャリア開発主催)

関西地域では、(株)三洋キャリア開発の主催で今年から開催されている。第1回、第2回が6月と8月に開催され、参加者からは「以前からDiSCの評判は聞いていたが、関西地区開催ではじめて勉強する機会を得られたのが有意義だった」などの声が寄せられ、期待の大きさがうかがわれた。

テキストを利用している。このテキストを無料で提供していますので、Power Pointを使える環境があり、利用希望のDiSCインストラクター資格者は、HRD社あるいはディーラーまでお問い合わせを。

「ペルソナ アジア コンファレンス」 マレーシアで開催。HRD社からも参加

「ペルソナ アジア コンファレンス」が6月28日から7月1日まで、マレーシア クアラルンプールで開催され、HRD社もこれに参加した。コンファレンスでは、今日のe-ビジネス時代における変化のマネジメントについて、活発な論議が展開された。e-ビジネス革命において成功するための経営手法、ビジネスモデルについてのリサーチやケーススタディがあり、e-コマース革命への対応能力がこれからの時代のコアコンピテンシーになることが強調されていた。

(株)HRDコンサルティング社主催の 「Holden Tokyo Forum」開催される

(株)HRDコンサルティング社は「Holden Tokyo Forum」を港区の虎ノ門パストラルで開催するなど、ホールデン社の「バリューベース・セリング・コース」の積極的な展開を図っている。当日は米国ホールデン社のラボン・カーナー社長の基調講演、日本IBM(株)のバリューベース・セリング・コースの事例発表などが行われ、企業競争力強化に日頃から取り組んでいるエクゼクティブから好評を博した。(株)HRDコンサルティング社では営業力強化のための本コースの定期的な公開セミナーを実施しているので、問い合わせを。

HRD社がペルソナ社の 組織・人材開発ツールライセンスを取得

HRD社は、すでに日本語バージョン導入済みのOAS (Organizational Alignment Survey 企業整合性調査)に加えて、新しいペルソナ社開発の「管理者のための360° フィードバックアセスメント」「セールスコンピテンシーアセスメント」などの人材開発ツールのライセンスを取得、いっそうのプログラムの充実を図る。

ASTDの年次大会開催。 OASに注目が集まる

5月23日から25日の日程で、ASTD (全米教育訓練協会)の年次大会が開催された。ASTDは人材開発に関する世界最大の最も権威のある機構であり、年次大会は、最新のトレーニングテクノロジー、人材開発に関する情報のメッカとなる。

HRD社の商品業務提携先であるペルソナ社、カールソンラーニング社(カールソンラーニング社は、期間中に新社名インスケープ・パブリッシング社<Inscape Publishing>を発表した)などからも最新の人材開発ツールが出展され、話題となっていた。

このExpoでは、コミュニケーションモデルや顧客・企業・従業員のベクトルの整合性のレベルを測定評価するOAS(組織のアライメントサーベイ)が参加者の注目を集めていた。

● HRD社のホームページをご活用ください

<http://www.hrd-inc.co.jp>

HRD社のホームページには、当社が提供するDiSCをはじめ、各種ラーニングインスツルメントのご案内、DiSCインストラ

クター資格取得セミナーのお知らせなど、豊富なコンテンツが用意されています。DiSCの基本的な考え方、意識研修プログラムの紹介、募集中のセミナー案内まで、人材教育に必要な各種情報をご活用ください。