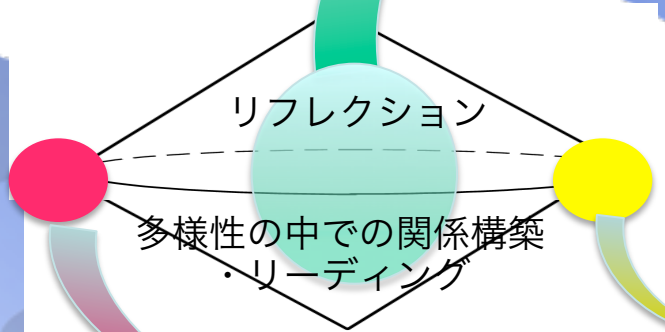


PSRベーシック・プログラム2017
「リベラルアーツと自分軸の確立」
人事ご担当者様の声

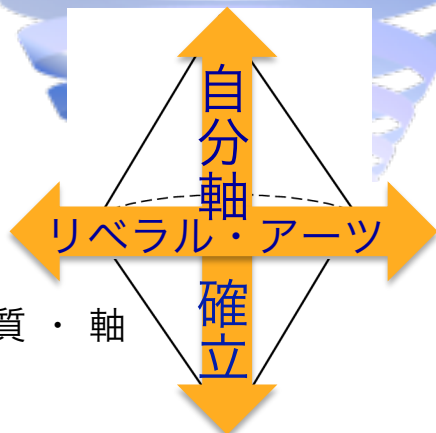
経済人コーポラ卓会議日本委員会

CAUX  ROUND TABLE

実践 (個別コンサルティング)



異文化間における
創造的合意形成



【PSRプログラム全体像】

(4) Cauxプログラム：6日間
(毎年7月上旬開講予定)

(3) フィールドワーク
7日間/回 年に2回の実施予定
**アジア、ヨーロッパで
各1回想定

(2) アドバンス・プログラム
3時間/x 6回 (隔月開催)

(1) 8ヶ月ベーシック・プログラム
2日間連続・終日/月 x 8回

PSRベーシック・プログラム導入企業様 人事ご担当者様ご感想

このプログラム（PSRベーシック・プログラム「リベラルアーツと自分軸確立」）を導入された目的や背景はどのようなことでしたか？

もともと、10年以上前から将来の幹部選抜プログラムを手探りで始めていました。しかし、利益を上げることに通じる内容の習得を中心とする、言わば理解されやすい内容だけでは不十分であることに、徐々に会社側も気づいてきました。現在の経営陣のうち数人は40歳代でリベラルアーツを学んだ経験があり、その重要性や必要性に気づいていたのです。

また、この期間に数字として掲げられた利益目標は、社員に心のこもったメッセージとしては伝わっていませんでした。次々と構造改革が打ち出されたり、仕事の的にも事業をクローズしていくような内容が多くなったりして、特にリーダー層には閉塞感と疲弊感が感じられる状態でした。

それをなんとかしたい！という思いの中で、このプログラムに魅力を感じ導入しました。



吉岡 久様
帝人株式会社
人事部 人財開発グループ長

プログラムに参加された方からの声にはどのようなものがあるか、お聞かせいただけますか？

今までそういった内容（リベラルアーツ）に触れてこなかった社員ばかりだったので、知らないことに目を見開かされ、更に会社で働くことの面白さに気づいた、という声を多く聞いています。

また、仕事を仕方なく惰性でやっているとか、食うためにやっているという、ややもすると消極的なマインドが変わり、本来的な仕事の楽しさに気づいて、面白い目的に向かってリーダーシップを発揮していこう！と思った、というような声も聞かれました。

対象者は社会に出て20年余り経って、改めて、何のために働いているのか？といった、上段にたった目的のところを取り戻せたというのが大きかったのだと思っています。最終的に自分が到達したい方向がぶれなくなったおかげで、日々の様々なことを自分の中で消化しやすくなっているのだと感じています。



石田 寛 PSRプログラム講師
経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事

参加者の周囲からの声にはどのようなものがあるか、お聞かせいただけますか？

部下に対してより広い心で接するようになった、部下にも長期的な視野を持って欲しいという思いを持って指導してくれるようになった、何か変わってきた、という声が、周囲から聞こえています。

このプログラムの特徴はどんなところにあると思われますか？

2つの側面があると思います。

一つは、複数の企業から参加者が集うリベラルアーツ・プログラム等と比較した場合。

外の企業の人と交流するプログラムの場合は、どこかで腹を割って話せない、という難しさを常にはらんでいます。その点、こちらのプログラムだと社内なのでリスクフリーで話せるのが社内でする良さだと感じています。

また社内ならではの人の脈形成や、この会社をどうしていきたいのか？という深掘りができ、具体的に話していけることも社内でする大きな利点だと思っています。

もう一つは、社内にある、内容の異なる他の選抜型研修と比較した場合。

もう少し期間が短いため、どうしても受講者間の議論の濃密度が低くなってしまいう傾向があるのですが、こちらのプログラムは8ヶ月に渡ってじっくり取り組む内容のため、濃密度が非常に高いと感じています。

一方で、同じくらいの期間をかける別のプログラムも社内にあるのですが、そちらは事業提案が主な内容なので、アウトプットのための調査などに時間を取られ、どうしてもせわしなくなってしまう傾向があります。その点、こちらのプログラムだと、作業に追われるというよりも自分の中に入っていくために時間を使うので、心がせわしなくならない。熟成できる良さがあると感じています。

また濃密とはいえ、1回のモジュールは月に2日なので、それほどハードではないところが、受講生にも受け入れられているところだと思います。



参加者にとって、このプログラムの特にどんなところが役立っていると感じていらっしゃいますか？

日々の仕事においては、仕組み全体のことまで思い至らずに仕事をしていることがほとんどであり、そもそも株式会社とは？ということなど考えて働いていません。そういった根本部分から考える機会を持つことで、日々の仕事の納得感が深まることにも繋がっています。

また、ミクロナ部分にグーっと入って思考することと、視座を高めて俯瞰してみることを繰り返すことで、現実的に使えるツールになるし、それを持ち帰って次の日の仕事に活かすことで、また新たな発見があるのだと思います。

抽象的なトピックが多いということは、それだけ包含できるものが多いということです。より抽象化して考えることで、多くの具体的事象に活かすことができます。行動を起こす際には具体的になっている必要がありますが、リーダーとして考える際には、いったん抽象化して考えた上で具体化することが大切なので、その点でも非常に役立っていると感じています。

プログラムを受ける中で、参加された方達のマインドはどのように変わってきましたか？

最初のうちは、ビクビクしながら参加していた参加者が、途中から遠慮せずに自分の意見を発信できるようになったり、性格的に大人しい参加者も骨太な意見を出せるようになり、今まで内側に持っていたけれど出せていなかったものが出てきたと感じています。また、いきなりパーっと話し出すタイプの参加者は、すぐに表現するのではなくもう一度考えてから話す、というような変化が見られました。

また、参加者それぞれが自分の軸を考えることで、その人なりの重みが生まれていると思います。1年くらい会っていない人が今回の参加者に久しぶりに会ったら、凄く変わったなと感じるのではないかと感じているし、そこに期待しています。

このプログラムはどんな人に役立つと思われますか？

誰にとっても役立つ内容だと思いますが、強いていえば、これまで会社の中で、ある意味順調に過ごしてきた方にさらに一段成長してもらいたい、という目的に非常に合致していると思います。特定の事業や部内で成果をあげ昇進してきたただだと、その先で行き詰まってしまうところがあるので、そこから脱してもらい、あるいは引き上げる意味でとても役に立つと感じています。

一方で、全員に向いているか？という点で懐疑的です。内容を消化しきれない人間も出てくると思うので、消化できる参加者に絞って提供するのが適切だと思います。特に互いに高め合える水準の参加者が揃っていることが大切だと感じています。具体的にいうと、数人の部下を抱える課長クラスからその何倍かの数の部下を抱えている部長クラスまでくらいの方が参加されると効果が高いと思います。もし今はそのポジションにないとしても、そういった経験がある方であれば良いでしょう。



CAUX ROUND TABLE