

よくある質問・ご相談

【※用語 / 【研修】：学ぶ講義＋実現させる活動。 【支援】：サポート・代行。】

【Q】アフターのDMも出しているが、お客様が中々リピートしない。

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】アフターDMは、利用されたお客様への感謝の意思表示ですから、これからも続ける価値があると思います。ただ昔は、商品やサービス自体を求める“**顕在ニーズ**”でしたが、最近の消費者ニーズは、「こういう風になりたい。」とか、「こんな時間にしたい。」等の“**潜在ニーズ（想い・考え）**”ですから、心の中に潜在する不満や期待等を感じ取り、解決してあげる事が必要です。解決方法は、お客様との接客の中で、お客様の“**潜在ニーズ（想い・考え）**”を感じ取る事、そして、その不満や期待に応えるシーズ（提供）の開発に取り組んでいく事です。

【Q】社員が長続きしない。待遇も良くしたが改善できないままになっている。

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】現代の労働者意識から考えると、古い待遇の見直しは重要な要素です。社員の退職の理由には、職場の環境・会社の将来性・人間関係・人事評価等の原因もありますが、最も左右しているのは、“**仕事に対するやり甲斐**”が一番です。毎日の職場や仕事ですから、やり甲斐が持てない仕事や会社では続かないのも当然、人材確保も厳しくなっています。その“やり甲斐”は、努力と成果から生れるものですから、その仕組みを構築しておく事が必要です。解決方法は、本人を“**動機付けする事**”、“**目標の明確化**”、そして“**実現指導**”です。もちろんその後の“**評価**”を忘れてはいけません。

【Q】管理者が自分の業績だけを意識して、部下や組織管理ができない。

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】実際の管理者ヒアリングでは、「仕事量が多過ぎて余裕がない。」「部下の育成や組織管理が分からない。」「自分の仕事は手抜きできない。」等と、まだまだ思うように機能していないのが“**ブレイングマネージャー**”の実態です。それが原因して退職者まで出している企業もあり、自分もプレイしながら部下や組織を管理する双方をこなす、新しい管理方法の実現には、スキルアップや体制づくりが必須です。解決方法は、まず管理者に“**組織全体をとらえる運営力を育成する事**”です。その上で“**部下を育成するスキル**”そして“**組織を活性化させる力**”も必要になってきます。

【Q】社員に指導しても素直に受け入れず、やる気も感じられない。

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】社員を指導する姿勢は、解決に向けたエネルギーですから良くなると思います。ただ人間は、おかれた状況で気持ちが変わるものですから、そこには何か、やる気が出ない原因があるはずです。人は、頼られたり認められる事で自信を持つものですから、今は、本人のやる気につなげる“**認めてあげる行為**”が必要なはずです。そして仕事や会社で“**やり甲斐や誇りを感じさせてあげる事**”で、きっと前向きになられます。解決方法は、会社や仕事に対して“**動機付けする事**”、そして“**認めてあげる事**”、つまりは“**やり甲斐や誇りを持って働いてもらう事**”です。

【Q】研修・支援の経験がない為、どうなるのか、どうすればいいのかわからない。

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】相談や提案段階に料金は発生しませんので、お気軽にご相談ください。一般的な研修は、一方的になりがちですが、当社の研修や支援は“**実現**”がテーマ、本人に実現させるカウンセリング方式です。“**人間力人材育成**”という「本人の“**人間力**”を伸ばすカウンセリング」と、貴社様に合わせたカスタマイズしたカリキュラムで行ないます。実際の研修は、①**インプット講義**→②**アウトプットテスト**→③**フォローアップ講義**→④**個別カウンセリング**→⑤**ワークショップ**という「**講義プログラム**」、そして⑥**プロジェクト活動**→⑦**実現委員会活動**による「**実践プログラム**」と、徹底した研修と支援で高い効果につなげていきます。

【Q】人間力人材育成等の研修・支援実績は、どれくらいあるのですか？

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】当社は1984年に“**販売促進プランニングと広告代理業**”で起業、すぐにお客様のご要望で、“**店舗企画・設計施工、ディスプレイ、サイン（看板）、イベント等も含む総合企画**”まで経営支援の範囲を拡大しました。更に1990年頃から、後に来るだろう厳しい時代に備え経営支援の向上を図った“**人間学**”を導入したビジネスモデル「**実践人間学**」を確立、2009年頃から具体的な「**人間力人材育成（研修・支援）**」として表明し現在に至ります。当初の“**企業主導型の時代**”は、プランニングやコンサルティングによる支援が効果的でしたが、現代の“**消費者・労働者主導時代**”は、1人ひとりの人材を、人財に変える“**カウンセリング支援**”で効果につなげています。

【※具体的な方法や効果の実績は、訪問時、必要に応じて資料説明させていただきます。】

【Q】研修を依頼するとしたら、どれくらいの期間かかるだろうか。

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】研修期間は、研修の種類や対象者によって異なりますが、全てのカリキュラムは、予算や機関等のご要望に合わせてプログラムし、提案しています。「**講義プログラム**」で1日、「**実践プログラム**」で1日と、2日でカリキュラムの1ステップになりますので、例えば、5個のカリキュラムならば10日間を要します。現在ご利用の企業様は、1ヶ月に2日～4日訪問するサイクルで進めておられます。

【Q】人材を人財に変えるとありますが、本当に変わるのですか？

人間力強化研修 | 人間力 人材育成のマイコンセプト

【A】当初は、「**レベルが低い**。」「**意識が低い**。」と言われていた経営者様が、人間力強化研修（人間力人材育成）を進めるうちに、「**彼は必要な人材だ**。」と言われるようになる事は珍しくありません。今の人材を人財に変える事が互いにプラスですから、まずは“**やる気を起こさせてあげる事**”そして“**本人が活躍できるステージ**”と“**必要なスキルを提供する事**”です。社員もそれを待っています。