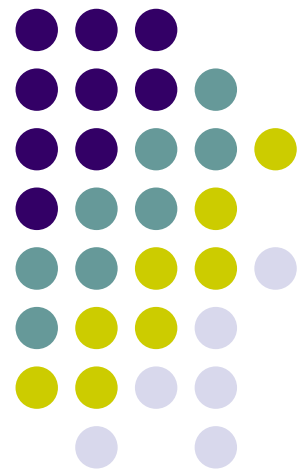


# HRM(ヒューマン・リソース・マネジメント)

---



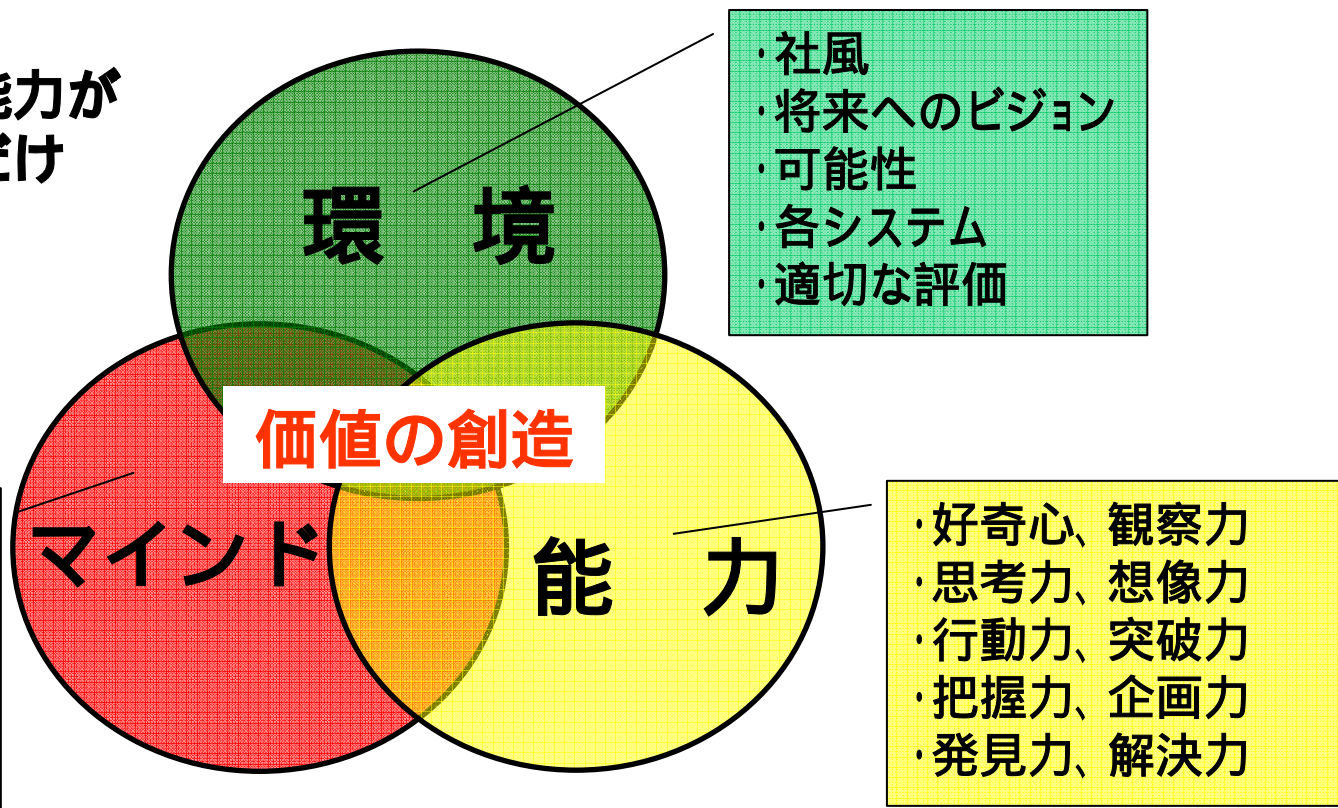


現在、そして5年、10年後を見渡した時に、今、何が充足していて何が不足しているのか？

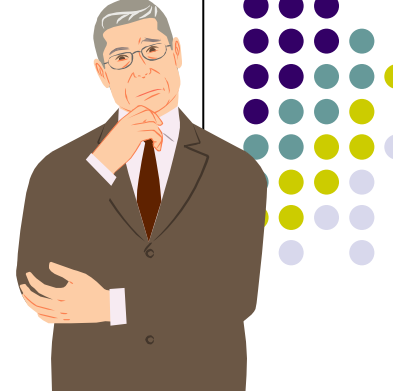
それを知り、十分なものはそのまま伸ばし、不足しているものは加えて行けば良い。

企業も・個人も、それ以外の方法はありません。

価値の創造は、  
環境・マインド・能力が  
正しく揃った時にだけ  
起こります。



# 組織のポテンシャルを 使いこなせているか？

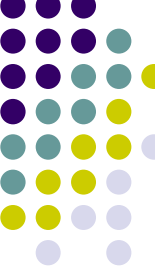


Copyright (C) NEC Corporation/NEC BIGLOBE, Ltd. 2007

組織のポテンシャル(潜在力)は、そこに集まった一人一人の全能力の総量です。それがすべて発揮できることが、不安のない経営の第一歩です。

組織のポテンシャルを使いこなすには、**気づき** **発揮するコツを掴み** **意思を持って** **使いこなす**、ことが必要であり、そのためには **深く自らを知る** **スキルアップ** **モチベーションコントロール** を経験し身に付けるしかありません。

思考のトレーニングと実践での応用によってそれを実現し、会社にとって必要不可欠な人材、社員にとってかけがいのない会社の関係づくりを目指します。



# 問題はどこにあるのか？

企業組織は常に、成長期・安定期・衰退期のいずれかの時期を迎えています。  
そして、どの段階にあっても解決すべき問題・課題があり、それをどのように解決するかが次の段階をより良く乗り切り、成功体験として、成長を続けていく鍵になります。

下記のような問題には気づいていても、表に現れるまで手をつけなければ、手遅れになります。  
(頻繁にある相談事例)

自社の経営理念は、なぜ浸透しないのか？

会社の価値に気づかせているか。

社員の成長を正しく、段階で考えられているか？

管理者が育たない。有能な社員が定着しない。

企業強化の鍵はルーティンワークからの脱却！

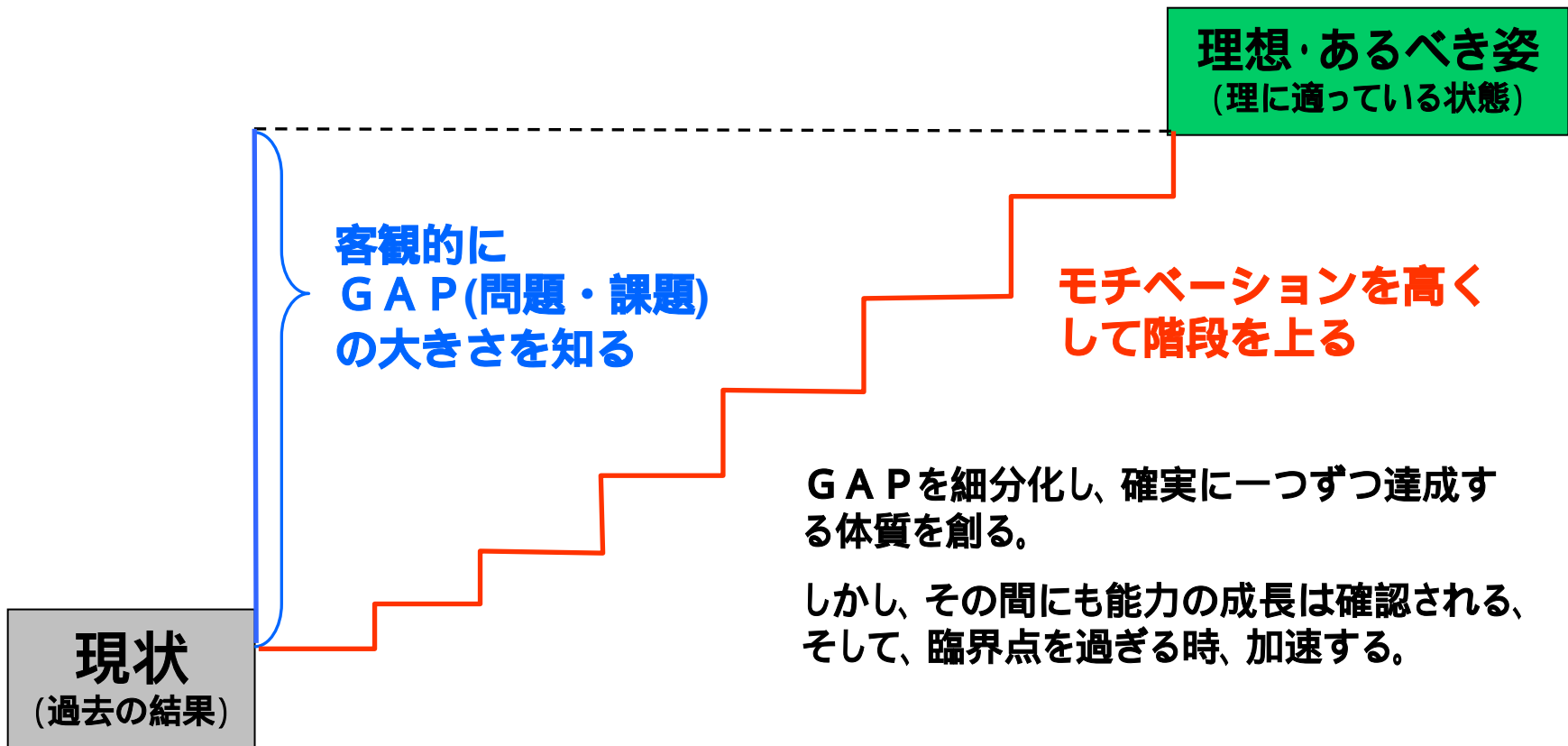
今、必要なのは？“リスク回避型”？それとも“モチベーション向上型”？

モデルとなる社員がいない。

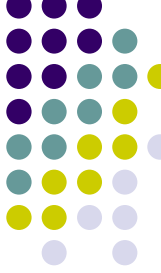
**問題があることに気づいていないことよりも、気づいていながら手をつけないことが大きな問題なのです。**



【気づき】 理想の明確化と現状の直視から見えてくる  
「そこにある問題」を掴み、解決法を構築する。



# メンタルとスキル両面の 向上を目指した指導を行います



自らの価値に気づいた人間は、元の無価値な存在に戻ることを許しはしません。  
だから、自分自身の為に「自律」による「自立を」目指して行動します。

それが職場に望ましい環境を作り出し、その環境が次の人材を輩出し、その風土がさらに外部から人材となる素材を呼び込んでいきます。

ここに、WIN - WINの関係が生まれ、その関係性が組織を強くしていきます。

