

新手法解説

「当たり前前」の行動の習慣化で、出来る管理職に変える 全面公開！『PDCAカード』

人事政策研究所 代表 望月禎彦

■誰もが「出来る人」になれるはず

私自身、「出来る人」の行動特性を10年来、追いつけています。それがコンピテンシーです。しかしもっと大きな観点から見ると、「出来る人」には、2つの特徴があります。①原因自分論→原因を環境や周囲のせいにするのではなく、自分自身に求めること。②当たり前前の行動を習慣にしていること→例えば今回のテーマであるPDCAで考えてみると、「出来る人」は、誰も思いつかないような革新的なプランや、周囲がアッと驚くようなチェック方法を用いて成果を上げているわけではありません。誰でもやっている当たり前前の行動を、しかしながら「より深く」「より丁寧に」やり続けます。ここが最大のポイントです。

「出来る人」が歯磨きをするようにやっている、この『当たり前前の行動』を、普通の人でも『継続』できるように開発されたのがこの『PDCAカード』です（現在、商標登録中）。上手に取り入れていただき、「出来る人」の数を飛躍的に増やしましょう。これこそが業績向上に直結する方法論と考えます。

構成

- カード作成の目的と狙い
- 『PDCAカード』の現物
- カード化のヒント
- 『PDCAカード』の構成
 - <『PDCAカード』一覧表>
 - <『PDCAカード』詳細>
- カード使用にあたって
 - <PDCAの3原則>
 - <PDCA 3つの基本>
- 『PDCAカード』の使い方
- 活用事例
 - <企画職Aさん>
 - <生産管理職Bさん>
 - <小売業 エリアマネージャー職Cさん>
- 『部下ノート』との組み合わせ
 - <元全日本ソフトボール監督 宇津木妙子さん>
 - <コロンビア大学ビジネススクール教授
シーナ・アイエンガーさん>
 - <『部下ノート』の現物事例>
- 導入企業紹介
 - <研修の構成>
 - <業績の変化>
 - <導入研修の内容>
 - <研修を振り返って>

● 著者略歴

1960年生まれ。立教大学卒業後、ユニ・チャーム株式会社人事部を経て、92年人事政策研究所設立。
支援先を中堅企業に絞り、支援先企業が人事政策面で1人立ちできるよう徹底的に指導するのが特徴。「行動」をベースにした独自の理論を駆使し、「出来る人」を着実に増やし、成果につなげる。実際の支援先は20年間で300社を超える。
2000年には、そのノウハウを結実させたソフトウエア『コンピテンシーマスタール』を、2010年には、人事評価ASPシステム『コンプリリーダー』を開発し、ユーザー数は累計600企業にのぼる。その導入先は上海、台湾にも及んでいる。
また、大手メガバンクの講演では、コンスタントに年間1,000名超の経営者/マネージャーに実践ノウハウを提供。2011年には、20年間のノウハウを体系的に提供する塾形式の『望月人事クラブ』を主宰し、全国各地に「出来る人を増やす」活動を推進している。

● 主な著書

- (98年11月) 中堅・中小企業向け人事評価基準・書式モデル集 (アーバンプロデュース)
- (00年1月) 歴史・名将に学ぶ自習型社員教育ツール集 (アーバンプロデュース)
- (01年2月) コンピテンシー簡便活用モデル集 (アーバンプロデュース)
- (01年11月) 中小企業のコンピテンシー実践 (日本法令)
- (02年8月) コンピテンシー教育体系/研修ツール集 (アーバンプロデュース)
- (04年11月) 日本型成果主義 等級・評価・賃金決定基準サンプル事例集 (アーバンプロデュース)
- (08年1月) 職場活性化/モチベーション向上ツール全集 (ビジネスパブリッシング)