



人間の行動原理と原則にもとづいた

smart creative management

O to 1

【世界初】需要創造の芸術と科学

NEWS RELEASE

2021年5月27日

スマートクリエイティブマネジメント総合研究所

ABA オペレーションズ研究センター

リクエスト株式会社

リーダーのための

『踏みだす技術™・踏み込む技術™』 発売

～【日本初】需要創造型リーダーの思考と行動の習慣づくり～

リーダーになった。しかし、プレイヤー時代に身に付けた行動と思考が変えられず、組織や取引先・お客様の期待に応えることができずにいる。「挑戦」「イノベーション」「価値創造」「需要創造」などきれいなスローガンを何度伝えても、リーダーの行動と思考は変わることは無い。今まで身に付けてきた行動と思考の習慣は、簡単には変えられない。「何が原因なのか？」そして「何が思考と行動を変えていくポイントなのか？」。

弊社グループのスマートクリエイティブマネジメント総合研究所と ABA オペレーションズ研究センターの共働研究から明らかになった「リーダーが新たな領域へ踏みだせない原因」は以下です。

踏みだす技術™ 踏み込む技術™



芸術と応用行動分析学にもとづいた
smart creative management®

クリエイティブの再現



リーダーが新たな領域へ踏みだせない原因：

1. 「組織の方針と上司からの指示に従うこと」「『やりました』を報告すること」が目的になる
2. 仕事のアウトプットの受け手のことを想像しなくなる、知ろうとしなくなる。仕事が作業化する
3. 問題が発生すると「(アウトプットを使いこなせない) 受け手が悪い」
「自分はちゃんとやっている (から)、自分は悪くない」と思考するようになる
4. やらされ感がある中で、仕事を対処・処理し続ける。その結果、
 - ・ 目的・原因・解決策を思考しなくなる
 - ・ 自分で決めなくなり、決められなくなる
 - ・ 自分の仕事の動機がわからなくなる
 - ・ 一般論で納得するようになる
5. そして、自分の都合を悪気なく相手に押し付けるようになり、相手から必要も期待もされなくなる

これらは制約条件。各部門のハイパーフォーマーとして活躍してきた人たちが、リーダーになっていく。ハイパーフォーマーは優秀なオペレーターです。オペレーターとリーダーの行動と思考の習慣は大きく異なる。リーダーに挑戦や人の育成を職務として伝えても、その新たな職務を担っているリーダー候補は稀です。10人中1人いれば良いほう。この状態を変えていくことが組織の成長と発展には必要なことです。では、どうすれば良いのか？

ABA Operations Research® ABAオペレーションズ研究センター

これらは制約条件です

パフォーマンスが 行動観察・機能分析に基づいた行動特性

- 決められた範囲の中で、ミスなくより速く業務をこなすことができ、改善することもできる
- 1週間から1ヶ月先の目標を見ずえ、やるべきことをルーティン化・手順化することができる
- 過去のデータや他社事例をおさえ、計画をつくり、根拠を示しロジカルに説明することができる
- できていないのに自分ではできていると思っている
- 種でわかったことは行動できると錯覚する
- 「未読しても書められない」ことがわかると行動をはじめる(早く見られたくない)
- 目の前の業務の中で必要最低限のことだけを行う(叱られない下限にあわせる)
- 正解・ハウツーを求める。執行錯誤はしない
- 抽象的な高いインプットやスキルを具体的な行動に変換することができない
- 1度上手く行ったやり方で対処処理を続ける(目先の効率を優先、立止まり接近しない)
- 自分の立場からではか想定ができない
- 結果に繋がらない状況を続ける。行動量はふつうの人よりも多い場合がある
- わからないことを、わからないままにできる。疑問を持たない。

※弊社が過去に行動実習に関わらせて頂いた約320,000人の行動データによる

問：ご自身の部下は、現在どのカテゴリに入りますか？
1人1人異なると思います。

各自の行動特性(制約条件)を踏まえ、できることを増やし自発的になってもらう

Copyright © Smart Creative Management® Request Co., Ltd. All rights reserved. P.10

ABA Operations Research® ABAオペレーションズ研究センター

リーダーはオペレーター (ハイパーフォーマー) ではないです

リーダーの 行動観察・機能分析に基づいた行動特性

- 成功事例や理論、具体的ハウツーがなくても、今の事業を觀察、自分が見えていない事業を想像、仮のゴールとゴールに至るシナリオを構想、シナリオ上の課題を企画、課題解決のやり方の仮説をつくり、やったことがなくても、まずやってみることができる。
- やってみて得られた事実をインプットに相手の立場からも振り返り、シナリオの修正、次に解決する課題と解決のやり方の仮説をつくり、またやってみて検証することができる。
- これらをゴールイメージが具現化できるまで続けることができる。イレギュラーが発生することが日常。
なぜ、不確実なゴールイメージが具現化できるまで継続できるのか？その確率的な背景は2回目で具体的にお話しします
- 目指す臨場感のある絵・ゴールイメージが不足するため、現状に問題があることに気が付かないケースが圧倒的に多い
- 身の保身にはしり、人材育成が、自分の手足づくりになる。自分のポジションを危くする部下や後輩をつぶすが、外へ出そうとはし始める
- この領域はいずれRPAロボットなどの機械の職務になっていく確率が極めて高い

オペレーターの領域

※リーダーは優秀なオペレーターではないです

Copyright © Smart Creative Management® Request Co., Ltd. All rights reserved. P.12

トレーニングのポイント：

- ①「目的は何か？」※あるべき状態の構想
→ 指示されたことに対処で終えない。立ち止まり、そもそもの目的を自分でつくる
- ②「相手の内面はどうか？」※現状把握
→ 相手をひとくくりにして雑に思考しない。具体的な相手の都合にも目を向ける
- ③「“聴いたこと”は本当に正しいのか？」※現状把握
→ 一般論は納得せず、自分の身体感覚が得られるまで探り結論付ける
- ④「今から解くべき具体的な問題は何か？」※問題特定
→ 目的と現状から問題を思考する。次の宿題は自分でつくる
- ⑤「問題を解く具体的なやり方の仮説は何か？」※解決策の仮説構想
→ 過去に上手く行ったやり口は使えない
- ⑥「具体的に今何からはじめるのか？」※行動のはじめの一步の設定
→ すぐに動ける状態までつくっておく。曖昧にして終えない
- ⑦「これらは自分で決めたことなのか？」
→ 自分で決めていないことは、上手く行かないと他責になる
- ⑧「相手の興味をもってもらうために具体的にどうするか？」
→ 自分の常識で相手に関わらない。相手に合わせた、相手が動機付く伝え方をする
- ⑨「自分から動くには？」
→ 周囲の様子をみながら動くなら、同調圧力が必要なオペレーターしていた方が良い
- ⑩「今やっていることは、大目的に近づくことなのか？」
→ 局所でがんばりそれなりの達成感で満足しているのなら、オペレーターをした方が良い
- ⑪「相手がネガティブな反応をした。その直後にどう相手に踏み込むのか？」
→ 自分から相手に関わる。相手がネガティブな反応をする。それを回避（スルー）する。
これでは共働型で仕事ができない。相手に踏み込み“一緒になって”相手の大目的を明らかにし、現状を知り、大目的と現状から今から解決していく問題を握る。
最低限、ここまではできるようする。

これらのポイントをおさえたトレーニングをすることで、リーダーの思考と行動の習慣は変わっていきます。



芸術と応用行動分析学にもとづいた smart creative management[®]

クリエイティビティの再現



【会社概要】 社名： リクエスト株式会社 URL：<https://requestgroup.jp>
代表者：代表取締役 甲畑智康 URL：<https://requestgroup.jp/profile>

【事業内容】：需要創造型リーダーの開発[®]、自律型人材(メンバー)の育成、ロボットのマネジメント：

「リーダーが人とロボットと共働し需要を創る」をミッションに「需要創造型リーダーと自律型人材(メンバー)に必要な思考と行動」「ロボットのマネジメント手法」の研究開発と実地訓練に取り組んでおり、約820社、従業員数30,000人の組織から年商30億円までの中堅企業、上場準備直前のスタートアップ企業への開発提供実績を有しています。また“需要創造の芸術と科学”をテーマに、人間と組織の行動に着目したビジネスの創造力、人間がマネジメントしやすいロボットのユーザーインターフェースの実験検証をするスマートクリエイティブマネジメント総合研究所とABAオペレーションズ研究センターを構えている。スマートクリエイティブマネジメント[®]は弊社の登録商標です。

【過去の商品リリース】

https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/68315

【本リリースに関するお問い合わせ先】

担当：末光

e-mail：request@requestgroup.jp

問合せフォーム：<https://requestgroup.jp/request>



弊社を知っていただくために、
実際にクライアント先で使用しております
テキストを無償公開しています。

以下の URL からご覧いただけます。

<https://requestgroup.jp/free>