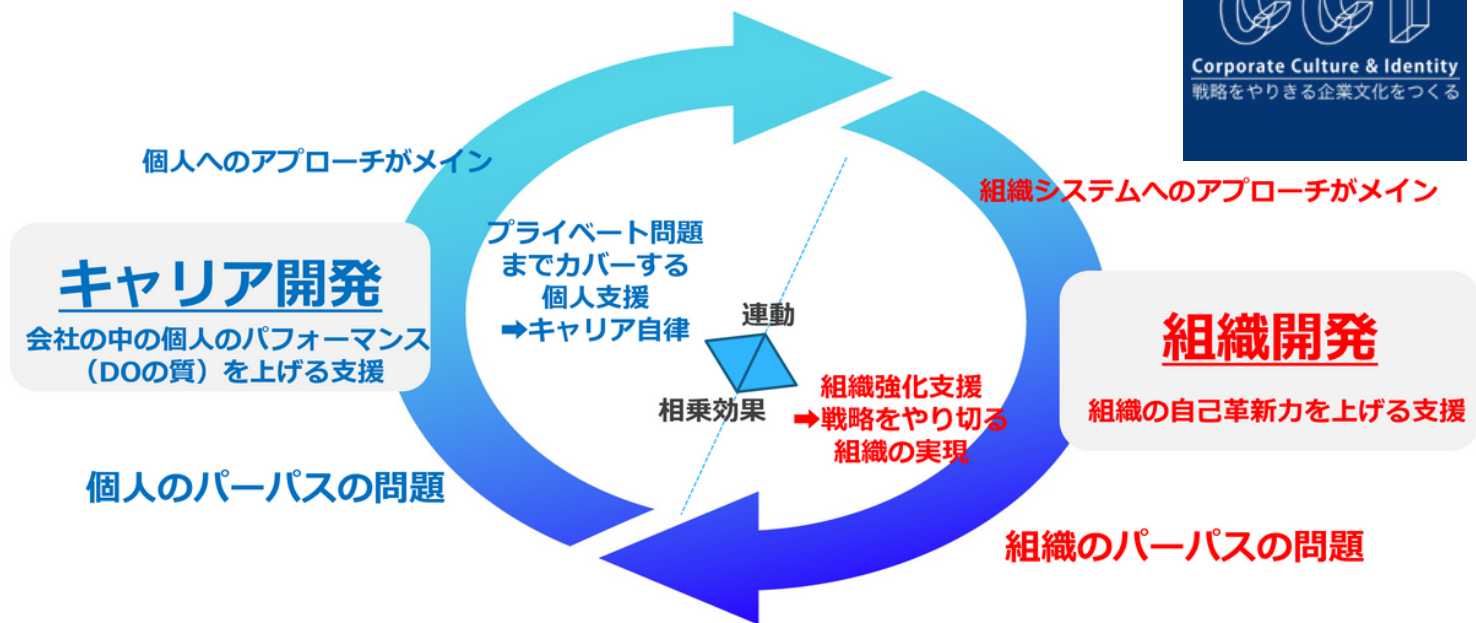




Corporate Culture & Identity
戦略をやりきる企業文化をつくる



パーパスエンゲージメント プログラム

半年間で人材活性化と戦略実行のスピードアップを実現する
組織開発 & キャリア開発のワンストッププログラム



両面アプローチ

管理職だけではなく、変
化すべき従業員にも介入
します。



パーパスの浸透

企業のパーパスを従業員一
人一人と紐づけることで、
エンゲージメントを高める
ことが可能です。



時間差アプローチ

単発の関わりではなく、間
隔を空けアプローチするこ
とで、持続性を意識してい
ます。

お客様に選ばれています！

1986年の創業以来、700社のお客様の組織開発を手がけてきた弊社だからこそ、
お伝えできることがあります。お気軽にお問い合わせください。



CCI組織開発コンサルタントの特徴

コンテンツ（戦略・仕組み）とプロセス（人の気持ち・関係性）を両輪として扱い、間主観（※1）を生み出すために組織内に起こる葛藤からも逃げません。動的惰性（※2）に陥った組織の中に「ガチの対話」を生み出し、評論家ではなく当事者を生み出します。

※1 間主観：全員が最も納得のいく「本当の客観」のこと。

※2 動的惰性：目的（パーパス）へのエンゲージメントが弱い組織で起こる、一生懸命・長時間働きながらサボっているのと同じ状況になる現象のこと。



CCI企業向けキャリアコンサルタントの特徴

企業目線での相談技術の習得者です。

相談意欲が低い従業員に対応することができ、学習性無力感（※）に陥った従業員を傍観者（他人事）から当事者（自分事）に変えるアプローチを得意とします。

※学習性無力感：抵抗したり回避したりすることができないストレスの渦中に置かれているうちに、そのストレスから逃れようとする行動を起こさなくなってしまう現象のこと。

パーパスエンゲージメントプログラム モデルプラン

【半年間で効果を出すワンストッププログラム】

1回目
企業向けキャリアコンサルタント
（国家資格者）による部下面談

経営層や管理職が気づいていない問題を把握する

- ・部下（現場）の本音を聴きだす。
- ・仕事やプライベートの問題を聴く。
- ・部下自身に問題への気づきを促す。

組織開発コンサルタントによる
マネジメントミーティング

マネジメント層の質を上げ
経営課題解決に繋げる

- ・経営・組織・部下についての現状把握をする。
- ・会社のありたい姿を共有する。
- ・ビジョン実現のための行動を明確にする。
- ・「間主観」を実現するために本音の討議を行う。

2回目
企業向けキャリアコンサルタント
（国家資格者）による部下面談

組織と個人の行動変容を実現する（傍観者から当事者へ）

- ・マネジメントミーティング後の効果測定を行う。
- ・組織変化を実感することで個人も変わる必要性を感じ、本人の行動変容を起こさせる。

従業員の本音を会社に報告し、マネジメントプログラムに反映する。

