

要点解説

人事が押さえるべき 7つの人材開発コンセプト

オーセンティック／マインドフルネス／心理的柔軟性／成人発達理論／
セルフ・コンパッション／コンフリクト／セルフ・アウェアネス

アースシップ・コンサルティング 代表 松山 淳

● マインドに潜む価値を引き出そう

「人的資本経営」が経営のキーワードになっている。経済産業省は「人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です」と定義する。投資家たちが、人材開発の取り組みに目を光らせる時代となった。どのような哲学でどのような研修を行い、どれだけ人材に投資しているか。その企業姿勢が問われている。

また、メタバースを見据えたデジタル新時代の幕開けに合わせて「リスクリング」(学び直し)が、人材開発の現場では合言葉になっている。デジタルスキル向上への要望が強くなっているが、スキルアップに偏重したトレーニングでは「人的資本経営」の実践としては一面的である。人材の価値を最大限に引き出すには、スキルセットと対になるマインドセットの向上を忘れてはならない。

そこで、人材開発の取り組みを両輪で回すために、「マインドフルネス」「心理的柔軟性」などマインドセットに関する7つのコンセプトを取り上げ、ヒントをお届けする。「人的資本経営」の時代。企業は人なり。社員のマインドに真の価値が宿っている。

目次

1 「オーセンティック」～真の自己がリーダーシップの力になる

「真正の自己」が力の源 オーセンティック・リーダーシップ
オーセンティックな自分を理解する

2 「マインドフルネス」～『今、ここ、この瞬間』を生きる

マインドフルネスとは 何もしないことの大切さ
苦悩があっても前に進む

3 「心理的柔軟性」～ネガティブな感情を受け入れ前に進む力

心理的柔軟性とは 6つの概念

4 「成人発達理論」～リスクリングに向けた意識発達のマインドセット

リスクリング時代の成人発達 意識の発達とは
成人発達の誤解 成人発達理論の意義

5 「セルフ・コンパッション」～自分を慈しむ力がレジリエンスを高める

セルフ・コンパッションの必要性 3つの構成概念
慈しみを育む

6 「コンフリクト」～対立とは創造性を育むチャンスの時

「対立」が創造性を高める コンフリクトの定義
コンフリクトへの対応モード

7 「セルフ・アウェアネス」～投影をマネジメントせよ

自己認識とは 投影のマネジメント 投影の引き戻し

● 松山 淳 (まつやま じゅん)



アースシップ・コンサルティング 代表 リーダー研修講師/心理カウンセラー 早稲田大学LRC (Life Redesign College) 講師
1968年 東京都生まれ。1992年 成城大学文学部卒、JR東海エージェンシー (広告代理店) を経て、2002年 アースシップ・コンサルティング設立。世界の企業が活用するMBTI®自己分析メソッドを用い、リーダーたちがその人らしいリーダーシップを発揮できるようにサポートする。「リーダーの自己成長を支援し人と組織を元気にすることで世界の家族にたくさんの笑顔をひろげる」を使命に、リーダー層(経営者、起業家、管理職)を対象とした個別相談、コーチング、研修、講演、執筆活動など幅広く活躍中。著書に『「上司」という仕事のつとめ方」(実務教育出版)、『バカと笑われるリーダーが最後に勝つトリックスター・リーダーシップ』(ソフトバンク新書)、『機動戦士ガンダム』が教えてくれた新世代リーダーシップ』(SBクリエイティブ)、『君が生きる意味 人生を劇的に変えるフランクルの教え』(ダイヤモンド社) ほか。

<http://www.earthship-c.com/>