

だから僕たちは、組織を変えていける

齊藤 徹 著

単行本：304 ページ

出版：クロスメディア・パブリッシング

価格：2,068 円（税込）

はじめに

前例に倣うばかりの組織管理では、変わり続ける社会に対応することはできません。筆者が最も重視していることは「関係性の質」です。組織論やリーダー論、経営学から導き出された実践的なメソッドをご紹介します。

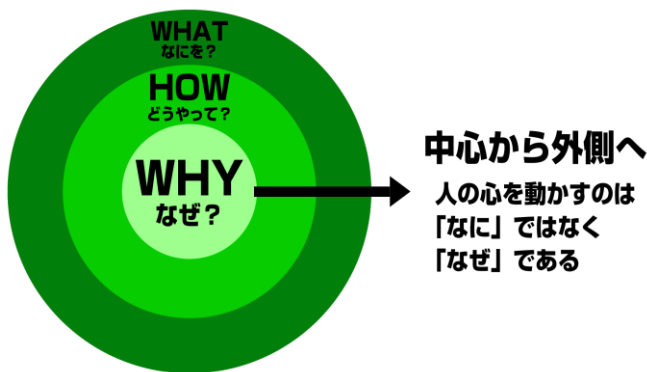
時代の変遷

ここ数年だけを見ても、世の中の中軸を担う技術や、若者を中心に巡る流行などは、目まぐるしいスピードで変化しています。そして、より大きな視点で時代を振り返ってみると、今の生活からは想像もできないほどの変化を遂げていることに気付くことでしょう。

農耕を生業としていた時代には農業革命が、工業が隆盛した時代には産業革命が、そして IT 黎明期には情報革命が起きています。これらの変化は、あえて言うほどのことではないかもしれませんが、しかし、会社などの組織を育てていくという視点で考えると、この時代の流れに合わせた対応を改めて組み上げていくことが不可欠なのです。

すべては WHY から始まる

ゴールデンサークルという理論をご存じでしょうか。



「WHY」「HOW」「WHAT」の三層構造になっており、「WHY」からはじめよ、というのがゴールデンサークル理論です。

「WHAT」から考えるということは、多くの人が陥りやすい思考パターンです。しかし、このパターンでは数字や競争ばかりに目が向き、リソースが最適に利用されないことが多くなってしまいます。一方で「WHY」からはじめることで、組織全体の方向性が統一され、目先の数字や結果のムラに踊らされることなく、大局的な視点で活動を続けていくことができます。

人間関係は、やる気に直結する

人間関係の善し悪しというのは、組織で働く人にとって決して無視できない要素であり、人間関係を向上していくために日々努力していくことが欠かせません。

やる気は、個人の中で閉じているものではない。人間は、人との関わりの中で喜びを感じる生き物だからだ。

本書内では「交換関係」と「共有関係」の2つが例示されており、理想的な組織に求められるのは共有関係であると書かれています。交換関係とは、見返りを求める関係を指します。こちらは見返りや報酬が適切かどうか最優先事項となるため、助け合いが発生しにくくなってしまいます。一方で共有関係とは、自他を問わずお互いに支えあう意識を持つため、自発的な動機ややる気が発生しやすくなります。

そして、今回ご紹介したものを含めた本書の内容は、組織のトップにしか実行できない方法ばかりではありません。ゴールデンサークル理論が浸透することで、例えばアルバイトや肩書のない社員のやる気が向上し、現場での人間関係が良好になる可能性もあります。もちろん立場の高い人が先陣をきって指揮をとる必要はありますが、しっかりと手順を踏んで押し進めていくことで自律性の高い組織を作り上げることができるでしょう。組織づくりを学びたい方におすすめの一冊です。