

『組織変革プロセスの見える化』

— 生成的変革アプローチで組織を成功の好循環に乗せよう —

株式会社ヒューマンバリュー 代表取締役 高間 邦男

■変化の実態を把握するために

最近では、人事や人材開発部門の関心テーマとして、組織変革が注目されている。

本稿では、組織変革の今日的な課題について確認し、組織変革を行うためにどのようなアプローチ方法をとるのが効果的であるのかを解説したい。

そして、組織変革への取り組みの成果を把握するために、組織の成熟度の変化の状態を「見える化」するポイントを紹介する。

組織変革やイノベーションに取り組む企業が増えている。しかし、それに取り組む組織変革の推進者の方にとっては、どこから取り組んだらよいのか、今行っている取り組み方法が適切なのかなどについて、暗中模索というのが実情ではないだろうか。そこで、組織変革の推進者の方からは、組織の状態が今どうなっているのかを客観的に把握したいという要望をよく伺う。測定できなければコントロールすることができないと言われるし、今の状態が分からなければ変わることができないとも言う。そういった要望が出るのも当然である。組織の状態を把握するには、測定したい目的に合った物差しとしての適切なフレームまたはモデルが必要になる――。

構成

- 組織の状態を捉えやすい成功の循環モデル
- さまざまな組織変革アプローチ
- 計画的変革アプローチとは
- 生成的変革アプローチとは
- なぜ生成的な変革アプローチが効果的なのか
- 生成的変革アプローチ「私から全体に広げる」
- 生成的変革プロセスで克服したい課題
- 質的研究と量的研究から組織の変化を明らかにする
- 組織の状態を観る41のプロパティとは
 - 関係の質のプロパティ
 - 思考の質のプロパティ
 - 行動の質のプロパティ
 - プロパティの影響関係
- 生成的な変革は話し合いから



●著者略歴

高間 邦男 (たかま くにお)：株式会社ヒューマンバリュー 代表取締役

明治大学商学部卒。産業能率大学総合研究所勤務後、同研究所事業本部講師を経て、1985年にヒューマンバリューを設立。企業のニーズに合わせて研修システムや変革プロセスを協働開発し、企業内で展開することを主に実施。1996年から「学習する組織」についての研究調査を行い、現在はポジティブ・アプローチでの組織変革の手法の紹介を行っている。著書に『学習する組織』（光文社新書）、『あなたの中の「変える」チカラ』（ダイヤモンド社）、『組織を変える「仕掛け」』（光文社新書）などがある。

<http://www.humanvalue.co.jp/>