

新明解説

チーム組織の “持ち味”を活かす！

仕事を楽しむ働き方で個と組織が共に成長する仕組み

株式会社アイパートナー 代表取締役 三村 邦久

■ 創造性を高めるために

働き方改革が叫ばれるなか、ブラックな働き方の実態が次々と露わになっています。この問題の根っ子は、人間性を阻害してまで利益の追求に走っていることにあります。お金は人間を幸福のために使うべきものであり、これでは本末転倒と言わざるをえません。つまり、働く人へのリスペクト(尊敬の念)の欠如こそが問題の本質でしょう。会社の存在意義は人や社会を豊かにすることにあり、人間の尊厳を守らなければ、本当のマネジメントとは言えません。

人間性と利益の両立には、創意工夫によって付加価値を高めることが鍵になります。そして基本は、指示命令に依存しない貢献に焦点を当てた自発的な働き方が求められます。創造性は多様な価値観や能力から生まれるものであり、個人やチームが持ち味を発揮することで実現します。そこにはメンバーが互いの持ち味を認め、リスペクトある集団となり、チームの持ち味を活かした強い組織づくりが必要なのではないのでしょうか。

目次

1. 仕事は楽しいか？
 - 組織のジレンマ
 - 会社と社員の共通の利益
 - must から want へ
2. 持ち味はコア・コンピテンシー
 - 好きこそものの上手なれ
 - 持ち味とは
 - パーティーの経営戦略と持ち味
 - 真のモチベーションとは
3. 個とチーム組織の持ち味を知るには
 - (1) ルーツを探る
 - (2) 効き脳診断
 - (3) 持ち味カード
 - 持ち味は進化する
4. 持ち味でチームの行動スタイルを変える
 - チームの持ち味を知る
 - 個と組織の変革プロセス
5. 持ち味ワークショップ事例
 - ワークショップのプログラム
 - 新たな行動スタイルをつくる
 - 習慣化し持ち味を研ぐ
6. 持ち味を活かすリーダーシップ
 - 持ち味ベースのリーダーシップ
 - 「持ち味」承認で信頼関係づくり
 - 「持ち味コーチング」でメンバーを成長させる
7. リスペクトあるプロフェッショナル集団をつくる
 - プロフェッショナル集団とは
 - 「らしく」働く

● 三村邦久 (みむら くにひさ) 社長参謀 www.i-partner.co.jp

1961年兵庫県生まれ。酒米の王様「山田錦」を育てる父親の愚直な働き方を見て育つ。神戸商科大学(現兵庫県立大学)卒業後、電子部品メーカーに就職。27歳で中小企業診断士資格を取得、経営コンサルタントに転身。主にオーナー経営の企業に対し、経営計画づくり、人事制度構築、社員教育など、組織のレベルアップに貢献する。経営の継承、新規事業立上げにも携わり、社長の“夢と悩み”を共有し、会社と人の天性を磨きだせることをモットーとしている。座右の銘は「収穫を問う莫かれ、但だ耕耘を問え」。

著書：『愚直経営で勝つ！ 経営者9人のチャレンジストーリー』(PHP研究所)

『豊かな働き方 貧しい働き方 自分と組織のマネジメント論』(フーガブックス)

