

新明解説

OODAループの使い方

ウーダな組織が生産性を劇的に高める！

アイ&カンパニー・ジャパン 代表 入江 仁之

● あなたの周りに、希望に満ちあふれ誇りを持って仕事をしている人がいますか？

閉塞感が蔓延している組織を再興するための処方箋が、OODA（ウーダ）ループです。OODAループを使うと、人間1人ひとりがその場で即断し自信を持って行動できます。従来の固定観念を打破し、形骸化された手続きを見直し、持続性のある組織になっていきます。

● あなたの周りに、「PDCAサイクルを回せ」が口癖になっている人はいませんか？

実はPDCAは日本独自の継続的改善の手法でした。デミング博士が提唱したものではありません。それどころか、デミング博士は、PDCAのCチェックがP計画に従うことを求めて活動を食い止めるのでサイクルが回らないと、PDCAの問題点を指摘しています。それだけでなくスピードが遅いといわれる日本企業がPDCAを回していると遅くなるばかりです。このようなPDCAの罠から脱却できるのが、OODAループです。

目次

1. 想定外のことが起こる世界
2. 生産性の低迷、給与水準の低迷
3. 社員の意識の変化
4. エンゲージメント
5. これまでの管理統制組織の限界
6. OODA（ウーダ）ループ
コラム：OODAループとPDCAサイクルの違い
7. OODAループによる生産性とエンゲージメントの向上
8. OODAループを活かす組織：自律分散組織
9. OODAループを活かす人事制度：GPDR
10. 目標管理制度：Goal Setting
11. パフォーマンスレビュー制度：Performance Review
12. 育成制度：Development
13. 褒賞制度：Rewards
コラム：OODAループの使い方の事例



■ 入江 仁之（いりえ ひろゆき） アイ&カンパニー・ジャパン 代表 経営コンサルタント、経営者
米国シスコ本社の戦略担当マネージングディレクターとしてグローバルで指揮。外資系戦略コンサルティングファームの日本・アジア代表を歴任。現PwCコンサルティングにおいてはアンダーセンとKPMGの統合を行い、1,000人規模のコンサルティングファームの構築を統括。EYコンサルティングにおいては赤字だった日本法人を1年で世界最高の利益率を誇る事業に転換。ハーバード大学にて米国流の教育を経験。

（本稿の内容の詳細については、公式サイト<http://iandco.jp>からお問い合わせいただくか、入江仁之『「すぐ決まる組織」のつくり方—OODAマネジメント』を参照ください。なお、個人向けに『世界最速の思考法—OODAループ（仮称）』を近日上市予定）