

生成AI「組織活用」の要諦

～組織運営とマネジメントの視座をどう変えるか～

(株)ターンアラウンド研究所 代表取締役社長 西村 健

■モデルなき AI 時代の人事のヒント

AIに何ができるのかが具体的にようになってきた今、個別業務の活用事例は盛んに報じられている。AIが定型業務の自動化や、情報・データの収集・加工などに圧倒的なパワーを発揮しているのは事実だ。ただ、AIは業務支援に優れているが、(今のところ)最終決定者にはなりえていない。従って、人がやることとAIに任せることの切り分けがマネジメントのポイントになる。人が「指示待ち」では話にならず、AIへの「指示出し」こそが問われる局面といえるだろう。

では、AIを取り入れた組織構成をどう設計するのか、AIに指示を出せる人材の能力をどう育てるのか、AIを用いて成果を出している社員をどう評価処遇するのか。そこまで準備できている人事は少数だ。さらに視座を上げると、AIが常に標準的な回答を示すときに、「自社の独自性」をどのように鮮明化し、社内に醸成・浸透させていくのか。その責任を担う経営人事の課題も大きい。

AIは加速度的、劇的にビジネスに変化をもたらすという認識に立てば、その向き合い方の巧拙が企業の盛衰を決定づけるともいえる。業務が変われば組織も変わるという理屈は理解できても、暗中模索であり、実践モデルは聞かない。本稿がそのヒントになればと企画した。

(編集部)

CONTENTS

1. 生成AIは身近な業務の可能性を広げてくれる

①業務・作業の効率化、自動化に有効／②調査分析、アプリ開発、動画制作にも

2. 場面別・業務特異性 生成AI活用の実践と可能性

①場面別／②業務特異性

3. 生成AIで変わる経営とマネジメント

①生成AIで「経営」はどう変わるか？／②社員へのマネジメントはどう変わるか？【期待】【役割】【動き】【学び】【処遇】／③人事戦略や人材育成はどう変わるか？／【インタビュー】株式会社アイデアポイント代表取締役社長・岩田徹さん

4. 「組織」と「人」はどう変わるか？ どのように変えていくべきか？

①生成AIが変える組織の形／②生成AIが変える管理職の役割／③AI時代の人間が担う業務と能力／④生成AIの浸透・進化に伴って「人事」はどう変わるか？／【インタビュー】株式会社ターンアラウンド研究所 共同代表、金城大学教授・小寺昇二さん

5. AI活用の盲点 アナログ・手作業の経験も重要

■西村 健：

慶應義塾大学法学研究科修士課程修了後、アクセンチュア(株)、(株)日本能率協会コンサルティングを経て、2021年、(株)ターンアラウンド研究所を創業。新規事業・イノベーション支援、人事評価設計・運用支援、ジョブ型雇用導入支援、デジタル・DXイノベーション支援を行っている。専門は人事評価、目標・KPI設定、業務改善、各種データ分析など。その他、「社会の医者」NPO法人日本公共利益研究所の代表、事業創造大学院大学国際公共政策研究所の研究員、行政機関の委員やNPOの理事なども務める。

■(株)ターンアラウンド研究所：

●URL：https://www.turnaround.tokyo/ ●E-mail：turnaroundlab@gmail.com/

