

パラダイムとは何か？

——思考の枠組み・理論の原型・見解の基準——概念のフレーム

認識・理解・解釈——思考——学習棄却

「時代—民族」「歴史—人種」「文化—集団」「文明—企業」「社会—家庭」「国家—個人」

——パラダイム効果(人間が受け入れたパラダイムに、人間は完全に支配されるその事実人間は気付かない)

GW①：自分自身の価値観が変わった瞬間は？

GW②：どうすれば価値観が変わるのか？

変わりゆく消費市場

第4の消費(2005年～)

「胃袋」→「五感」→「頭」→「魂」

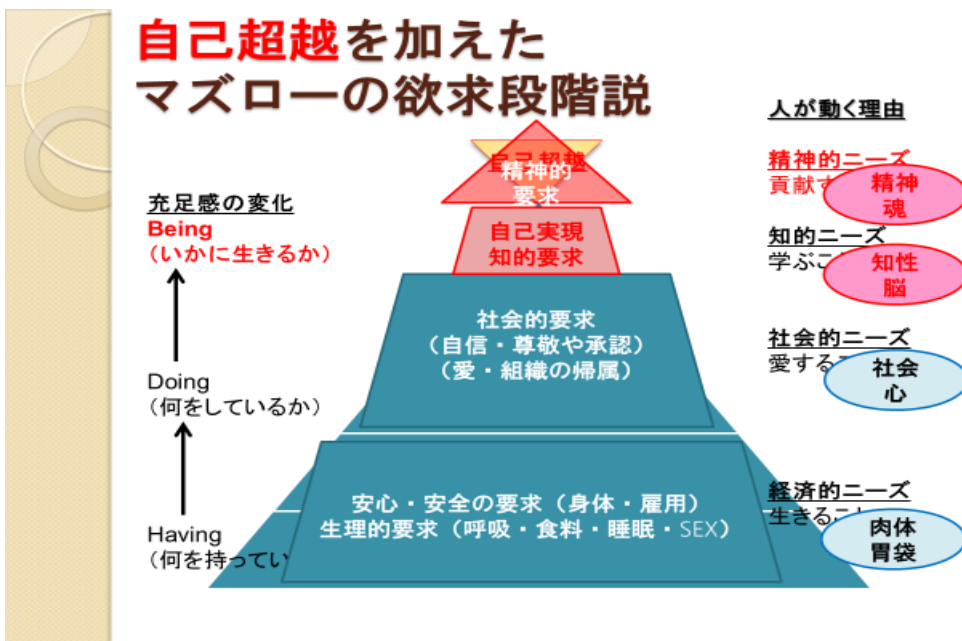
耐久消費	モダン消費 (モノ)	ポストモダン (コト)	ネオ・ポストモ ダン(心)
生活必需品	所有権の移転 工業社会	価値 (自分らしさ)	体験の取引
農業社会	Having 所有しているか	Doing 何をしているか 情報化社会	Being いかに生きるか 高度情報化 時空価値

消費志向(行動)の変化

- ①個人志向から**社会志向**、利己主義から**利他主義**
- ②私有志向から**シェア志向**
- ③ブランド志向から**シンプル・カジュアル志向**
- ④欧米志向、都会志向、自分らしさから**日本志向、地方志向へ**
- ⑤物からサービスへ、そして**人への重視へ**

複雑系、生態系…システム全体の結果に変化が起こる(時間的・空間的な影響)
制御工学=構造の問題(外部要因ではなく)

自己超越を加えたマズローの欲求段階説



経営環境は歴史的大転換期に突入した。

「抜本革新」に断行による新たな価値創造が今日、急務の経営課題となる。

「近代工業文明社会」から「近代サービス文明社会」への転換 参考テキスト(竹内日祥上人の経営人間学講座より)

量の経営			質の経営		
複合・拡大による大量生産	同質に対する積極的な受容	均質に基づく安定性の確立	選択と集中による戦略化	異質に対する積極的な受入	矛盾と対立を関係的共存へ
消費の拡大 市場の拡大	内と外。敵と味方、閉鎖系差別	画一性に基づく標準化徹底	部分最適から全体最適転換	統合による開放系の組織化	多様性に基づく自己組織化の尊厳
大量情報収集による分析思考	スペシャリストとしての技術指導	定量的思考による支配・従属的關係	情報を喜捨する戦略的思考へ転換	プロフェッショナルとしての人材育成	関係的思考による協働・共存的関係
オペレーション・マネジメント			バリュー・マネジメント		
生産性・売上げ・市場占有率			イノベーション・顧客満足度		
能率性と効率性の合理的・認識論的訴求 客観的情報分析に基づく数値管理			革新性・創造性の自己実現的訴求 思考・コンセプトに基づく商品価値創造		

類人猿分類を活用すると…価値観の転換（パラダイムシフト）になる！

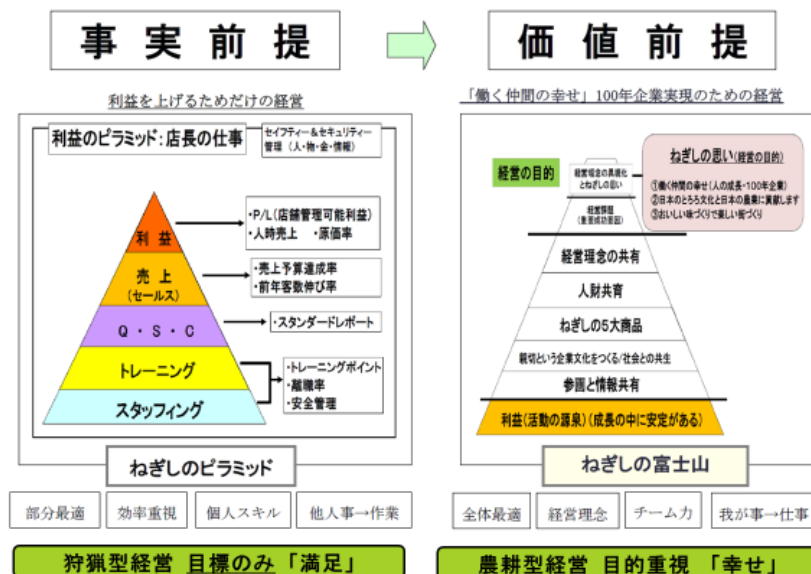
- ・自己（自我）を知る。他人を知る。——アイデンティティの確立。
- ・組織（チーム）への貢献——コミュニティの関係性の向上・構築
- ・目的意識——自己の成長・進化
- …学習組織体

参考資料…21世紀の時代に求められる「対話」の重要性

ねぎしの事例…どんな組織にしたいのか？

- ① 事実前提から価値前提…ブレナイ軸があるか？本気か？採用や人財評価基準も一致しているか？
- ② 逆ピラミッド型の組織図…どこまで徹底できるか？が重要！

ねぎしの考え方(目的と目標・どんな組織にしたいのか)



ドロッカーから学ぶ「多角化戦略」第8回 研修ではなく教育訓練

参考テキスト(出典):ドロッカーから学ぶ多角化戦略 藤屋伸二著 クロスメディア 2015年8月初版

教育訓練を徹底すれば一流の会社になれる(263p)

日本は明治維新以降、教育訓練で先進国になった！
差別化を図るものは→徹底である。

・・・創造的模倣(ベンチマーク)

普通の能力の人を仕事ができるようにするには**仕組み**でできる。

研修では不十分、教育訓練が必要だ。——研修では「情報を得る」ことはできても、スキルアップまでは難しい。

Step1 講義

Step2 次月まで課題を仕上げる

Step3 取り組んだ課題を発表する

Step4 発表した内容に対するアドバイスを受ける

Step5 次月の課題のために講義を聴く

人事

多角化は後継者を育成する最高の手段である。(269p)

ドロッカーは「連邦型組織」を推奨している。

——人にはトップ向きとNO2や参謀向きのタイプがいる。(自分はどのタイプか?)…類人猿分類では?

後継者は、新規事業や子会社のトップを経験させる必要がある。…意思決定

人事は適材・適所・適時・適量・適価を旨とする

「既存事業での優秀な人材」と「新規事業での優秀さ」は同じではない。

・新規が得意(チンパンジータイプ) 0から1にする!

・1を10にする基盤づくりが得意な人

・基盤が整った10から100にするのが得意な人

——優秀さは状況次第なのだ。

草創＝坂本龍馬・西郷隆盛・真田昌幸

守成＝大久保利通・真田信之

時間軸＝採用・配置転換・教育訓練

適正人員＝事業の成長度合い(最大より最適を目指せ)

全能を求めてはいけない!

① 致命的な欠点以外は気にするな…**気質は変らない。**

② 技術者や職人は挨拶で報酬を貰っているわけではない。(オランウータン)

③ 新規事業の適任者は「攻めに強い」…ライフサイクルで適材を考える

④ 「守りに強い」人には成熟期

・・・人の欠点は「気質」に基づくことが多い。気質は変えられない!(類人猿分類を参考に)

⑤ **強味を活かす配置をする…ライフサイクルに合わせて責任者も変えていく。**

・・・強みに基づいた人材配置にする

生産性を上げるために、アシスタントを付ける。

時間軸を考える! (3/3)