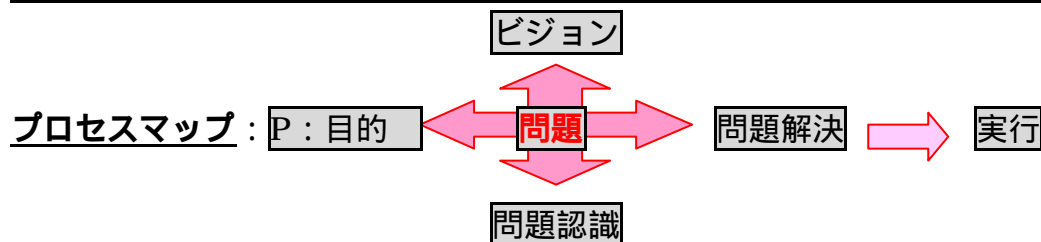


前回までのテーマ

「仕事とは問題解決すること」である。

??? 相手がいる。WIN-WIN コンセンサス定義と利点を確認

認知? 定義? 解決リストの作成? 評価? 意思決定・・・プロセス各段階ごとにコンセンサス



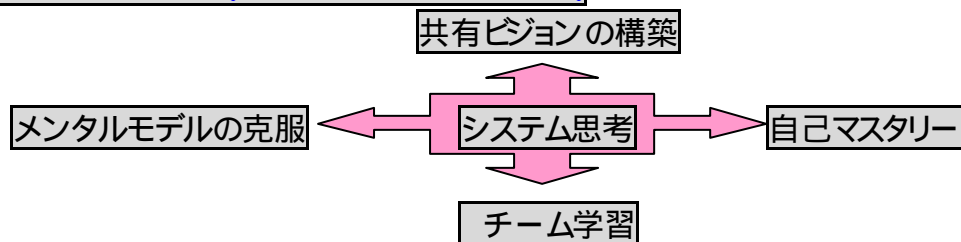
会議メモ：ロードマップ（何をコンテンツ どのようにプロセス 誰が 時間）

真の問題解決

- 問題発見・・・見えない問題」?? 問題に「気づいていない」?? 解決策「テーマを持つ！」
- ?? 問題に「気づいているが問題と認識していない」? 分析の技術
- 課題解決・・・見えている問題」? 問題が発生しているが、そのままにしている?? 危機感
- ?? クレーム発生! 目標確定している!

??? 「本当の問題解決」は相手の困っていることを解決してあげること。

最強組織の法則 (ピーター・M・センゲ MIT) ??? ラーニング・オーガニゼーションの5つの鍵



システム思考 = = = 構造が行動を左右する (有機体システム)

ラーニング・オーガニゼーション

21世紀の新しいリーダーシップとは?

設計者 = 組織の方針、戦略、システムを構築する責任 (学習プロセス)

給仕役 = 目的物語 夢の実現物語 人間の向上 (思考と行動の統合)

教師 = 全体像の把握できるように手助け

今までの教育 (教師)	21世紀の教育 (教師)	今までのリーダーシップ	21世紀のリーダーシップ

今回のテーマ

21世紀の新しいリーダーシップとは？

結論？？？ 強いリーダーシップから、静かなるリーダーシップ変革できるか？が鍵である。

日産自動車V字回復の真のリーダーは、誰か？

結論？？？ トップダウン・ミドルアップ融合型 + ボトムアップ

カルロス・ゴーン氏は、リーダーシップ・コーチングの実践者だった！

歴史に学ぶリーダーシップのとり方？

「上杉鷹山」「織田信長」「武田信玄」のリーダーシップの本質は？

？？？ M + 3Cにて分析

？？？ それぞれのリーダーシップの本質は？

「上杉鷹山」・・・静かなるリーダーシップ・・・心の意識改革（火をつける）

「織田信長」・・・激しいリーダーシップ・・・完璧な成果主義（飴と鞭）

「武田信玄」・・・強いリーダーシップ・・・同族経営主義（人間不信）

リクルートの社員活性化の仕組みとは？

結論？？？ やる気の構造」を仕組む組織づくりだ！

モチベーションマネジメントを学ぼう！

「ワーク・モチベーション」の仕組みを学ぼう！

やるきを刺激する「組織」を実現しよう！

ゴーン革命と日産社員（前屋毅 小学館文庫）

何故、ゴーンでないと改革出来なかったか？

1社内に危機感がなかった。？？？ 本気の改革が実現

2日本文化「他責の文化」？？？ 企業体質

3解決策は社内にある？？？ 経営者として問われる最大の能力は「人の使い方」

4CFTは「他責の文化」を壊すことになる

CFT 成功のポイント

？？？ ミドルアップダウン・マネジメント

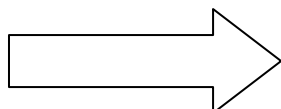
？？？ 部分最適から全体最適

「リーダー」「パイロット」「メンバー」

集中

チャンス・公平

対話



信頼

会議に参加する人の役割

- マネージャー ??? 議事進行してはならない
- ファシリテーター ??? 中立を守る進行係り 会議の召使い
- 書記 ??? 会議メモ
- メンバー ??? 対等 対話 (ダイアログ)

WIN-WIN の解決策

- ・コンセンサスは妥協ではない！！
- ・グループによる解決の方が優れている = = = 例 :月遭難ゲーム
- ・コンセンサスに達しない場合 = = = リーダーが決定

会議の目的

- ・ 問題解決
- ・ 意思決定
- ・ 計画会議
- ・ 報告発表
- ・ 評価、フィードバック
- ・ その他、ガス抜き、学習

インタラクション会議のコツ

- ・ イスは動かせる
- ・ テーブルはいらない
- ・ 半円形
- ・ 座り方のルール
- ・ 環境
- ・ 事前チェック

問題解決のステップ

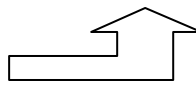
第1段階 :何をするか決める (概念の作成) ~ ~ ~ 重要 80%

問題の認識・定義・分析

選択肢の作成、評価、解決策の決定 計画

第2段階 :行動する (実践)

第3段階 :結果に対応する (フィードバック)



会議達人になるコツ

- ほめるが先、批判は後
- コメントは具体的に
- 指摘されたら、どうすれば良かったかを尋ねる
- 指摘されたことを復唱する

カルロス・ゴーン流のリーダーシップ・コーチング

コンセプト

「透明性」・・・考えと言動が完全に一致している。

??? 統合性、誠実さ だったら
軸 (未来・足元) がぶれないから、信頼される。

「公平性」・・・公平な評価で競争力が高まる。

??? 公平にチャンスを与える (平等ではない！)
成果、貢献度、プロセスなどを公平に評価する。
差別」ではなく、明確に「区別」する必要がある。
プロセスとパフォーマンス全体を評価の対象にする。

「シンプル」・・・単純な言葉ほど応用性が高い。

??? 問題の本質をシンプルに表現 (素人は複雑に、プロはシンプルに表現)
「大事なことは一つ」優先課題を明確にする！
方向性を明確に！わかりやすく！誰でも迷わず、判断・行動できる。

「既存のパラダイムに捉われない」・・・改革を進める。パラダイムの見直し。

??? 「あるべき」「すべき」常識」からの脱却。
市場シェア至上主義から利益優先主義に転換。

「リスクを恐れず挑戦」・・・変化に対応するものが生き残れる。

??? ビジョン実現のために、必要なリスクは積極的に受け入れる。
プロセスを大切にし、失敗から学ぶ。

「スピード」・・・ビジネスにおいてはスピードを重要視している。

??? 「長く」検討するのではなく、「深く」検討する。
早く走れば、チャンスが多くなる！

「多様性を認める」・・・異質のぶつかり合いから新たな力を引き出す。

??? 個性を活かしたメンバーが知識を創造し、学習継続組織となる。
多様性を認める組織のチームが成功し、メンバーが成長する。

「人間的魅力」・・・伶俐な頭脳に温かい心

??? 5工場閉鎖と人員削減、そして再雇用、最購入。
常に周りに敬意を払う
人が動く(行動)する理由
しなくてはならない 必要性
したいという欲求
~~~~人を大切にするリーダーがリーダーを育てる！~~~~

学ぶとは、今までとは、変わること!

「何かに気づき」「本質を掴み」「自分に置き換え」「シナリオを考え」「行動に移す」

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 未来創造志塾 4期第1回 Q1 世紀の新しいリーダーシップとは?) |  |
| お名前 _____                         |  |
| 気づいたこと                            |  |
| 本質を捉える                            |  |
| 自分に置き換え                           |  |
| シナリオを組む                           |  |
| 行動に移す                             |  |

研修アンケート(をつけてください)

1今回の研修はあなたの目標を達成できるような内容でしたか?

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 (10点満点にて評価して下さい)

2今回の研修の内容は、わかりやすかったですか?

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 (10点満点にて評価して下さい)

3今回の研修内容は、これからのあなたの仕事に役立つと思いますか?

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 (10点満点にて評価して下さい)

4ご要望や、ご指摘あれば、より良くするために愛と鞭のフィードバック下さい。

---

---