

イキイキ解説

組織変革10の施策

人事部門がリードする！ ご機嫌な職場づくり

株式会社ジェイフィール 代表取締役 高橋 克徳（執筆・監修）

■育てながら変えていこう

お互いに関わり合えない、協力し合えない不機嫌な職場。閉塞感から抜け出せず、知恵も思いも沸いてこない停滞組織。あなたの会社もこんなふうになっていませんか。

今、多くの組織に欠けているのは、感情とつながりです。自力で頑張れ、自分の成果を出せ、という時代が長すぎて、気づくと周囲の感情も見えず、周囲とのつながりもつくりえない。これでは、組織力は発揮できず、個人も成長しません。

どうしたら人と組織をイキイキさせることができるのか。その鍵が、人材育成と組織変革を結びつけることです。本稿では、ジェイフィールのコンサルタントたちが得た知見をもとに、組織変革に導く人材育成、組織づくりの施策を紹介していきます。

構成

- あなたの会社は、組織力が発揮されていますか？
- 何が、組織変革を阻んでいるのか？
- どうしたら、人材育成を通じて組織力を高められるか？
- 施策1** 互いの感情を知る、組織感情を共有する
- 施策2** ご機嫌な職場づくり運動を起こす
- 施策3** トップ層が人の心を動かすビジョンを語るようになる
- 施策4** マネジャー同士の継続的な学びの場をつくる
- 施策5** 個人主義で育った中堅社員を職場のリーダーに変える
- 施策6** 若手社員のなかにあるイキイキ感情を引き出す
- 施策7** シニア世代、バブル世代の力を未来に活かす
- 施策8** 人が育つ組織を再生し、成長マインドを取り戻す
- 施策9** イノベティブな組織に変革する
- 施策10** グローバルという見えない壁を超える
- 人材育成起点で組織変革をリードする人事部門へ

● 高橋 克徳（たかはし かつのり）

株式会社ジェイフィール 代表取締役 / 東京理科大学大学院イノベーション研究科 教授

1966年生まれ。一橋大学大学院修士、慶應義塾大学大学院博士課程単位取得。野村総合研究所、ワトソンワイアットを経て、2007年、株式会社アミューズのグループ企業として設立された株式会社ジェイフィールの創設メンバー。2010年より現職。2013年4月からは東京理科大学大学院イノベーション研究科の教授も務める。関係性のマネジメント、組織感情、つながり力などをテーマに、組織変革のコンサルティング、企業における人材育成プログラムの開発に力を入れている。「不機嫌な職場」「職場は感情で変わる」（以上、講談社現代新書）、「人が「つながる」マネジメント」（中経出版）など著書多数。 www.j-feel.jp

