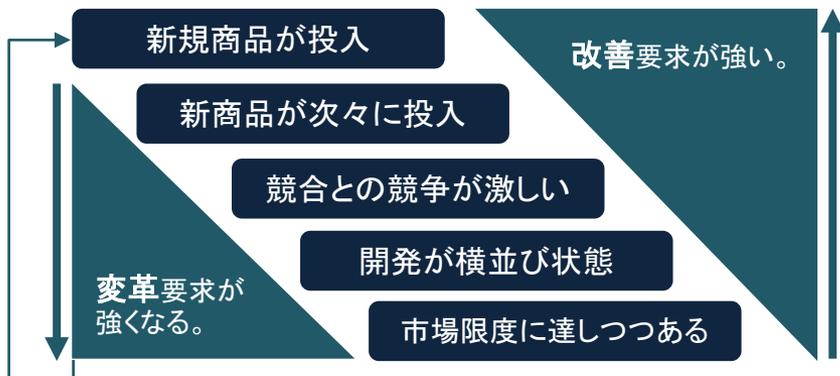


組織の育成目的

人材育成は組織発展、成長が目的である。
組織の現状によって、改善、変革のどちらかにウエイトがかかる。

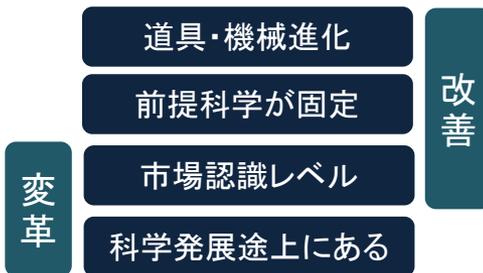
育成活動は半年以上前から先行しなければならない



産業または市場がどの段階にあるかを観察しなければならない。

道具、科学、認識レベルが改善と変革を区分する。

生産等に活用している前提科学が既に完結し、原則であるならば、産業では改善だけが残されている。他と組み合わせさせての変革しか残されていない。



組織内に視点をおく。
基準は、組織内の現行にある。

PDCAは、事業活動上の生産管理、品質管理、等々の管理業務を円滑に進める手法である。

注意しておかねばならないのは、管理業務になる管理対象がすでに存在しているところにある。業務の是非、業務の転換には、業務目的の転換、変革とは違って来る。業務が転換した後のPDCAは行われるが、転換、変革行為とは異なる性質であり、必要とする視点と行動が異なっている。



組織外に視点をおく。
基準は、組織外の未来にある。



市場から飛び抜ける、市場でリーダーシップをとるためには、改善では達成しにくい。革新が必要である。一般、市場創造、顧客創造と言われるが、これらの視点が革新に変わるのは稀で、市場拡大へと進む場合が多い。革新は機を持って行う。

PDCAを変革に使う場合がある。但し、既成を対象にするのではなく、仮説が対象になる。

組織内の変革は、組織内の事情だけでは出来ない。社外の状況に合わせての変革になる。

《分析》自組織が所属する産業の状態を分析する必要がある。分析が困難なときは、育成に関わるグループで、自組織の状態をアイデア・ラッシュの手法で洗い出した方がよい。仮に、同業他社と類似行動が行われているようであれば、変革の時期が迫っている状態である。育成は組織の未来のために行う。5年後、10年後を見据えているはずである。