

Vol.1

「テール組織」 読後感想 < 前編 >

■ 課題図書 の 概要

テール組織

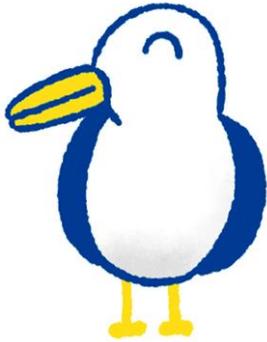
マネジメントの常識を覆す
次世代型組織の出現

- 著者：フレデリック・ラルー
- 出版社：英治出版
- 定価：2500円+税

2020年暮、エルビス越前から課題図書が提示されました。それは「テール組織」という組織論を書いた本だ。

たっぷり600ページ弱ある。ハードルは高かった。

ひと言



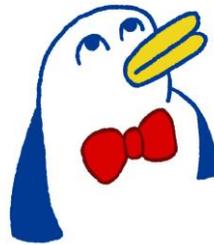
学びのジョナサン

全ページ、読みました。
大変でした。
一回読んだだけでは
わかりません。
たしかにいいことが書いてありました。
でも、ほとんど消化できません。
すごく、すごくもったいないと思いました。

この読書会で、みんなの意見や感想を聞く
ことで、理解が深まればいいと思います。

MEMBER

今回の
参加メンバー



M氏



S氏



エルビス越前



学びのジョナサン



Y女史

ティール組織を読んでみて



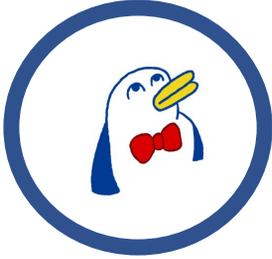
「組織」とは、まさに歴史という
激流を行く「船」と思った



なんといってもこの本のすごさは
組織の発展段階を歴史的に
いとも大胆に6つに分けたことだ。
色での表現も面白い。
ちなみに、この本のテーマである
「ティール（進化型組織）」は、青緑だ。



ティール組織を読んでみて



自分がどんな船に
乗ってきたか、よくわかった



このオレンジの船は、今までの船（組織）と比べると、比較にならないほど大きな船（組織である）だ。おかげで、先進国では物質的に豊かな社会が実現できた。今の高齢者の大半はこの船に乗船していた。

私もだ！



ティール組織を読んでみて



私たちの「弱点」が
すごく整理されました



ビジネスは戦いの場なのだろうか。勝者は勝ちつづけるために骨身を削る。成果重視の組織。あくまでも、自分の所属する組織のことを考える。エゴだらけの世界。この本は「オレンジ船の影」の部分にしっかり焦点をあてていることがいい。

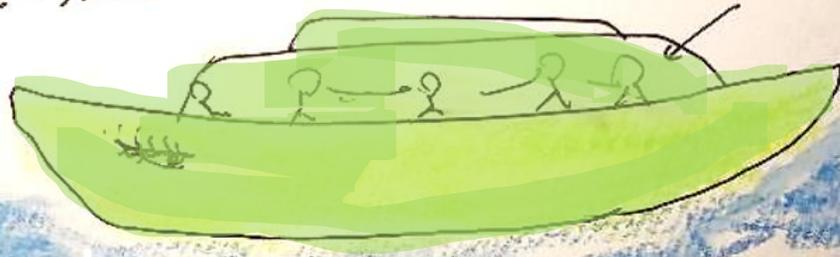


ティール組織を読んでみて



ふりかえれば、リーマンショックから「価値観」が変わったよね

一方、もっと多様性を考えた。志向が組織も出てきた。
企業文化も変えた。従業員のモチベーション向上、ESG:



働く人
や
社会の
もと
を考えよう



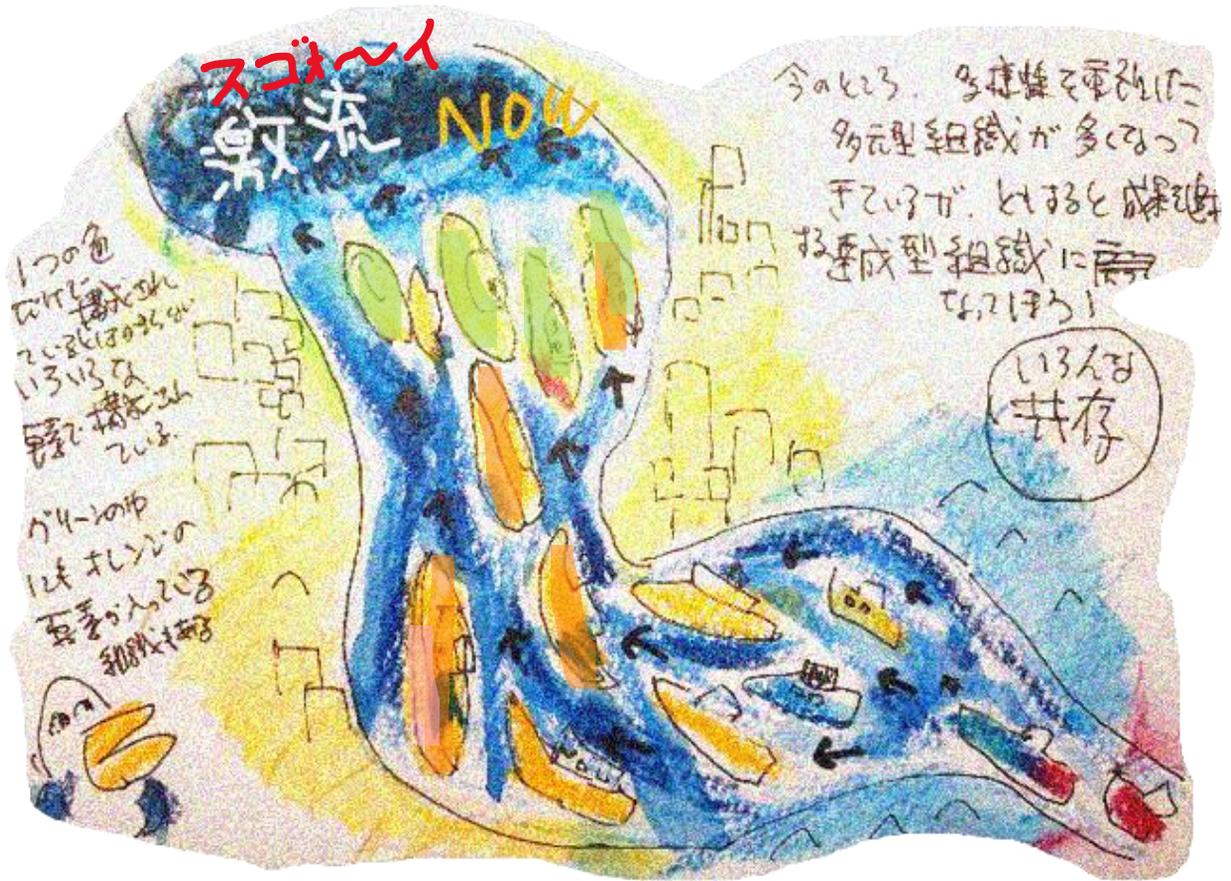
2010年代から現在まで、多くの先進企業は「組織の人」に焦点をあて、その多様性を重視し、さらに組織の社会的責任を明確にしていった。この本ではそうした組織を「グリーン=多元型組織」と称している。いろいろな人の価値観を尊重するから、逆に全員のよりどころが必要となり、フィロソフィー、ミッション、クレドなどの存在が一層大切になったわけだ。





ティール組織を読んでみて

「この先はどうなるのか」は
さておき、時代と組織に関して
素晴らしくシンプルに解説している



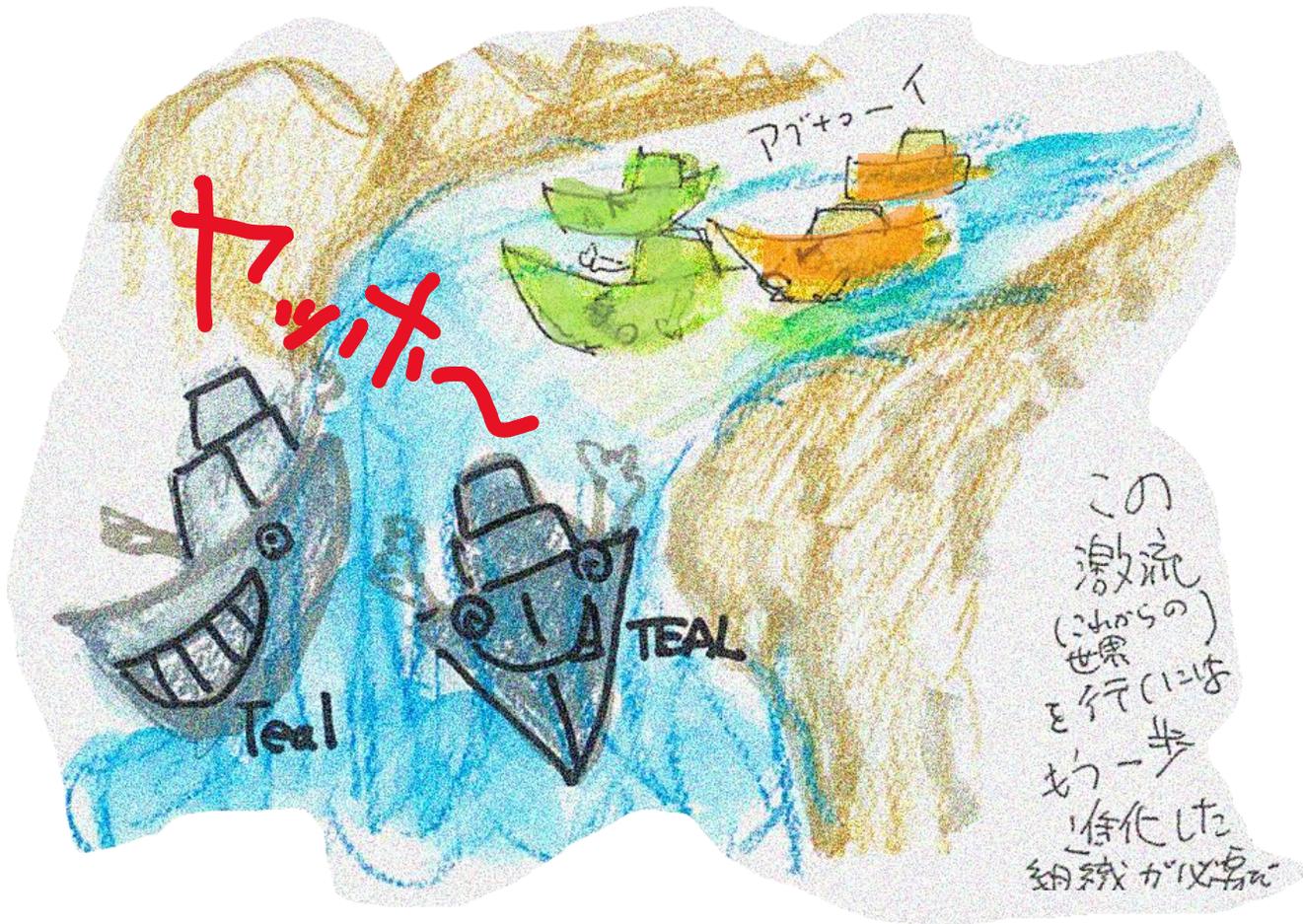
今のところ、「人」や「社会」を大切にする組織（グリーン）が一番進化しているとされるが、成果が上がらないと「売上・利益重視」の傾向が強い組織（オレンジ）にすぐ戻ってしまうことが多々ある。我々の悩みの多くはここにある。そこを解決しないと。この本の魅力はそこにある。



ティール組織を読んでみて



「コロナ」で、激流を下る速度が早まったと思う



この本は、コロナ禍以前に出版（日本版：2018年）されている。しかし、この本で提唱されていることは、アフターコロナにおける組織づくりの参考となることがたくさんある。「ティールはむずかしい」という視点ではなく、「なにか取り入れることがある」という視点で読むことをすすめる。





みんなは「ティール組織」をどんな風に感じましたか



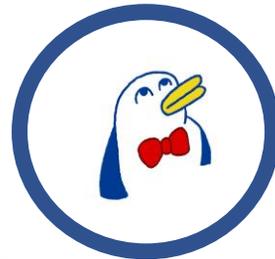
人生は
活け組織



自分で決定
But責任重大



人間味
あふれる
楽しい組織

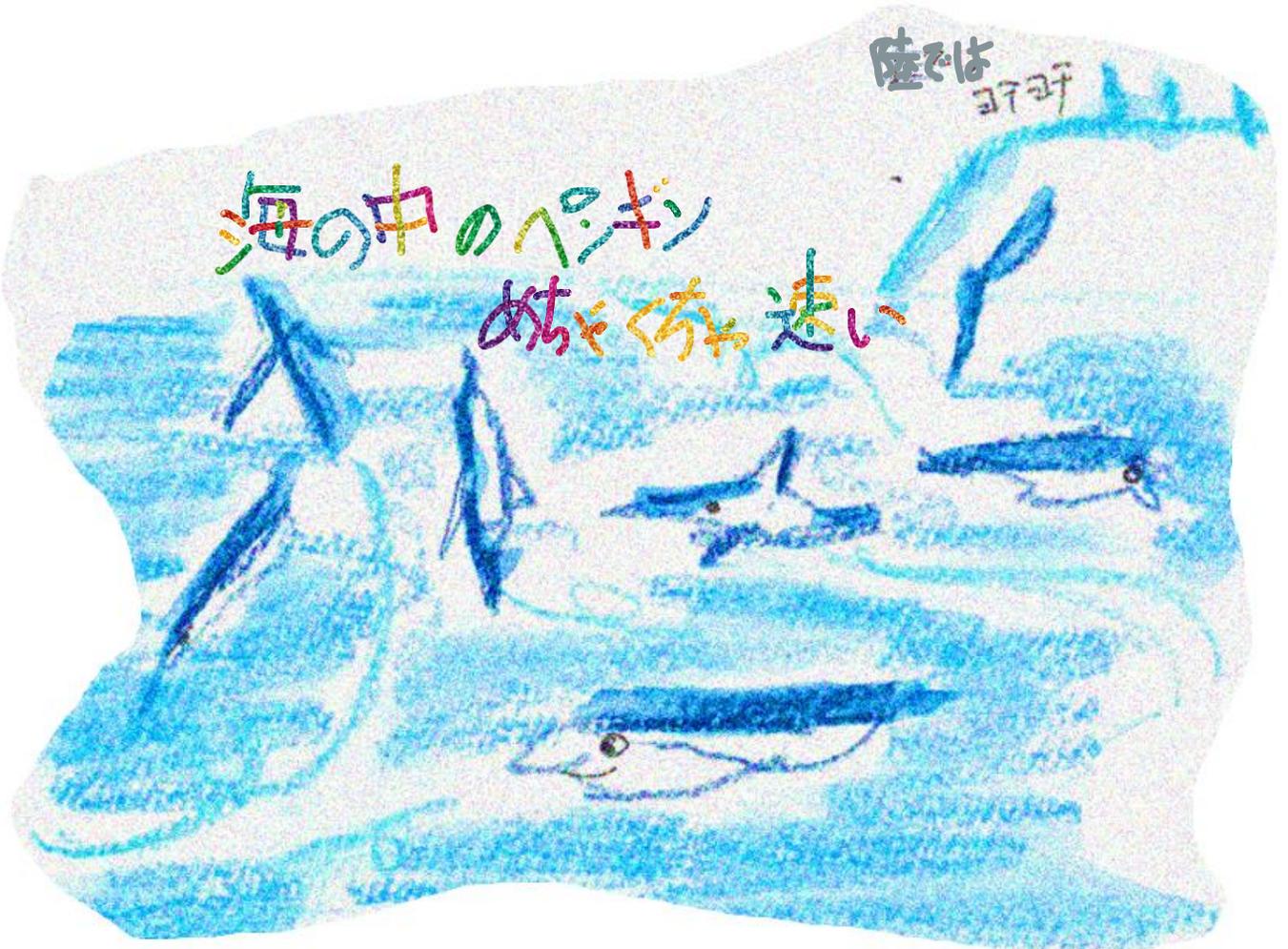


誰もが
突破力をもつ



ティール組織を読んでみて

この本を読んで「得意に帆を上げて」
を実践していこうと思った



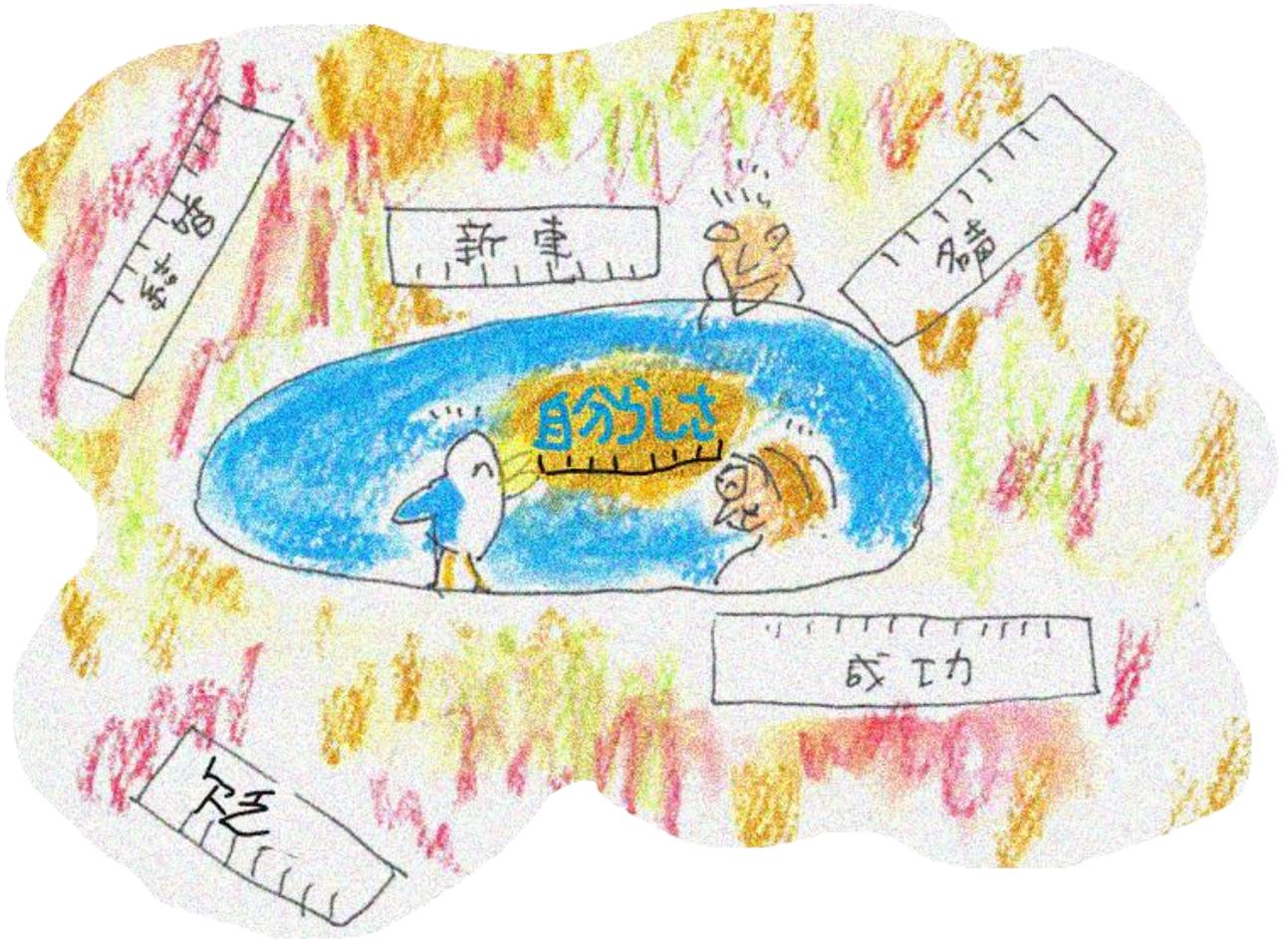
その「人」のマイナス面ではなく、プラス面をみる。
別にティール組織に限ったことではない。不得手なことは
やらない方がいい。それと重要なことは、人にはいろいろ
な潜在能力があり、その能力を開花・発見していくような
環境づくりが大切だ。



ティール組織を読んでみて



この本が言う「自分らしいかどうか」
これを価値基準にする。大賛成！



禅の世界というと大げさかもしれないが、「無」の境地のイメージがする。外部との比較で心をいたずらにざわつかせないこと。失敗で落ち込まない。失敗は自分を磨く機会としてとらえることが大切だ。



ティール組織を読んでみて



ぼくは「プロゴルファーの渋野さん」
を「ティール人材」として思い描く



渋野さんのようなポジティブな考え方でできれば最高だ。
できなくても、いつも「ポジティブでいこう」と思えば、
いつかは思いはかなうと思う。



ティール組織を読んでみて



ぼくは「ジャズシンガーの故ニーナ
シモンさん」の歌を思い出した



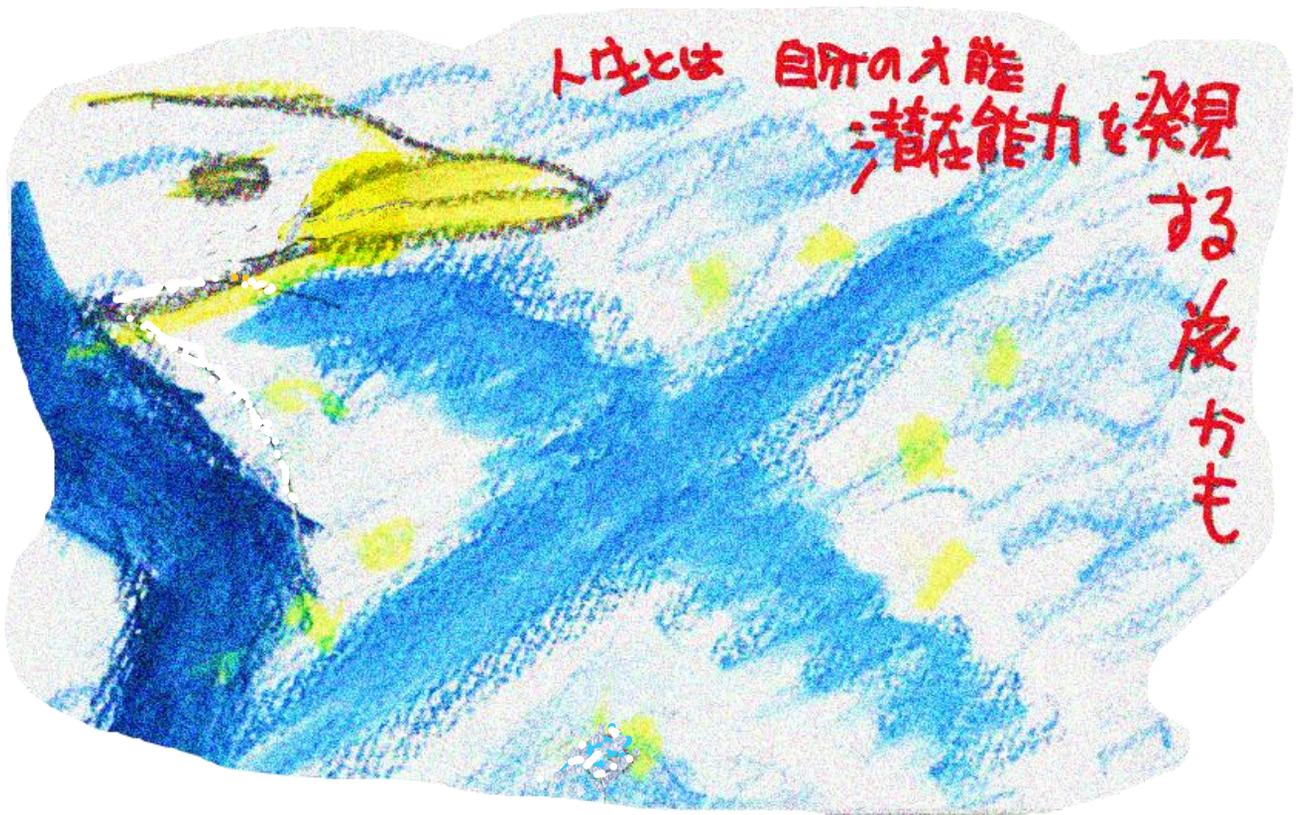
この組織の実現には
一人ひとりの成長が欠かせない。
それは一人ひとりの「人生」を互いに尊重する「ところ」
(親切さやおもいやり)を醸成することだ。
ティールは「人間味にあふれた組織」だからだ。



ティール組織を読んでみて



この本って
「人間力を磨く本」かもしれない



ここまで読み進むと、経営理論の本というイメージではなく、心理学的な側面が強くなっているように思える。ただ、これから自分を活かすことがいかに大切なのかを理解できると思う。





第一回NATTARA読書会 終わりにあたって

1人より2人、2人より3人。3人より4人。
いろいろな意見・感想が出ました。
ありがとうございました。

この「ティール組織」は
600ページ弱の大変内容の濃い本です。

次回の読書会も
引き続き「ティール組織」について
読后感想の交換を行いたいと思います。

ここまでご覧いただき
ありがとうございました。

次回もよろしく願いいたします。



読書会メンバーを募集します

Info@nattara.netまでご連絡ください。

メンバーご希望の方は、キャラクターとして登場してもらいます。そして、感じたことをメールで送っていただければ、事務局でこの「NATTARA読書会」報告として編集いたします。ご応募、お待ちしております。