

Vol.2

「テール組織」 読后感想<後編>

■ 課題図書 の 概要

テール組織

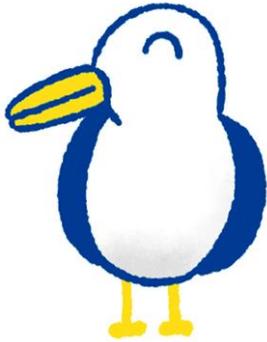
マネジメントの常識を覆す
次世代型組織の出現

- 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



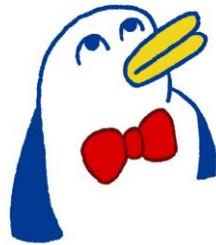
学びのジョナサン

今回は「ティール組織」読后感想「後編」です。

前は、本の「全体感想」を述べていただきましたが、今回はどんなことが自分たちの組織づくりの「ヒント」になったのか、という視点で感想をいただきました。

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



一足飛びに実現はできない。
成長過程を経た上での話だ



「ティール組織」の人たちは、「自己実現」（マズロー「欲求5段階」の最後の5段階目）を志向する。つまり、この組織はある程度の成長過程を経ていないと成立しない。そこを理解したうえで読むこと。そうすれば絵空事と思わず、いろいろなヒントを提示してくれる本になるはず。



ティール組織を読んでみて



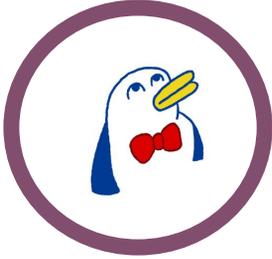
「働く環境」について、もっと
クリエイティブでありたいと思う



どんな環境なら最高の仕事ができるだろうか。
いま、否が応でも「リモートの仕事環境」がどんどん
進められている。これはいいことだ。仕事の場（環境）
はもっと自由に考えることができるようになってきた。
この本に掲載されている事例を読めば、
働き方について発想が豊かになると思う。



ティール組織を読んでみて



CEO（社長）なんか
やってられないよね（笑）



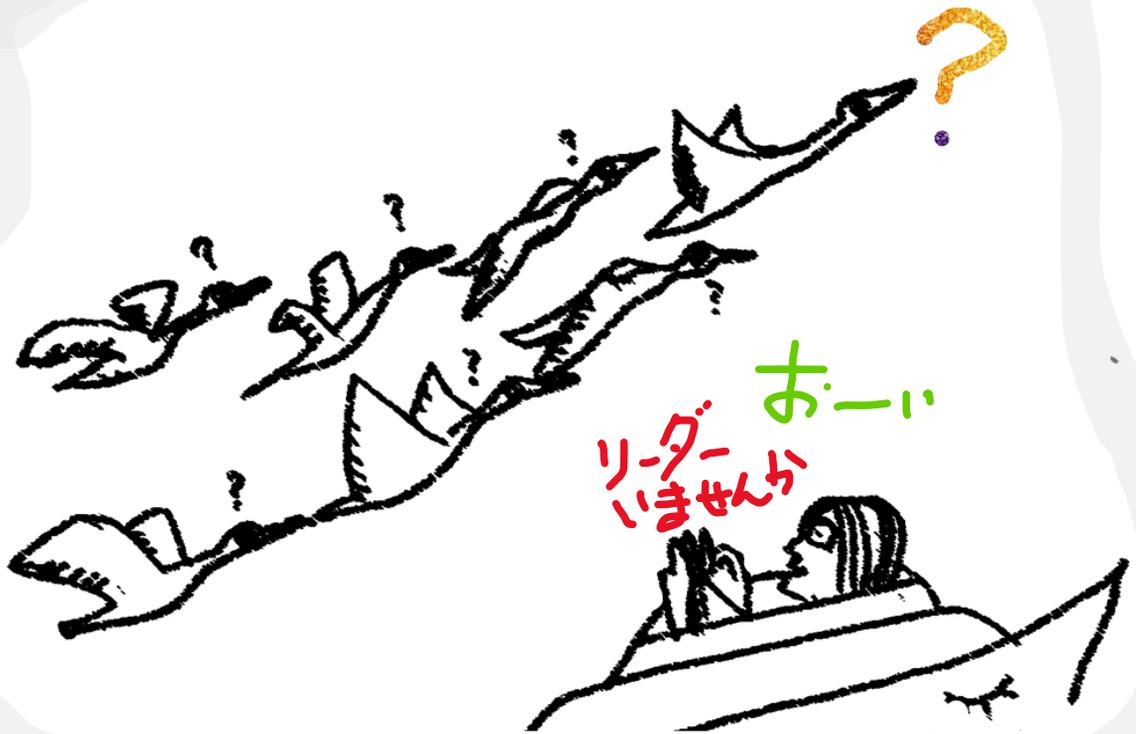
「ティール組織」は、社員個々のセルフマネジメントで運営されている。CEOは「決定」「統制」する機能を持たない。CEOももっと自分を大切に、社員のよき「模範者」になる役割があるとしている。この件について是非を論じる必要はない。あくまでも著者の考えということだ。



ティール組織を読んでみて



「リーダーがないけど素晴らしい動きをする鳥の群れ」を思い浮かべた



「ティール組織」では、従来型の権力構造をもった支配的なヒエラルキーは存在しない。ただし、経験や知識の豊富さによる自然な階層性をもったヒエラルキーは存在するとしている。もっと自然体になろうということだろう。この視点をもって、自分の仕事や周りとの関係を今一度振り返ってみよう。「大切にしなければならないもの」が見えてくるはずだ。





とくに「感激したこと」やこれからの「ヒント」になったことを、聞かせてほしい。



大きな大きな
志



知恵の
ネットワーク



相互
理解



組織は
生きたシステム

ティール組織を読んでみて



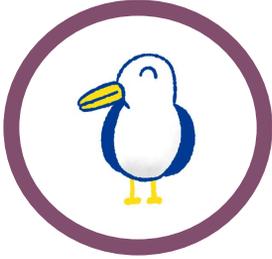
大きな帆（志）があるから
風（賛同）がたくさん集まるのだ



企業のビジョンやミッションがお題目であったり、利益重視であった場合、メンバーは心から「仕事への情熱」を持つことができるだろうか。従来型組織ではモチベーション向上のための人参（インセンティブ）があった。でもティールは、その存在目的が社会に役立つ心沸き立つものであるからインセンティブは不要としている。それくらい企業の「存在目的」は大切ということだ。



ティール組織を読んでみて



知恵のネットワークを充実させれば
もっと判断が早くなると思った



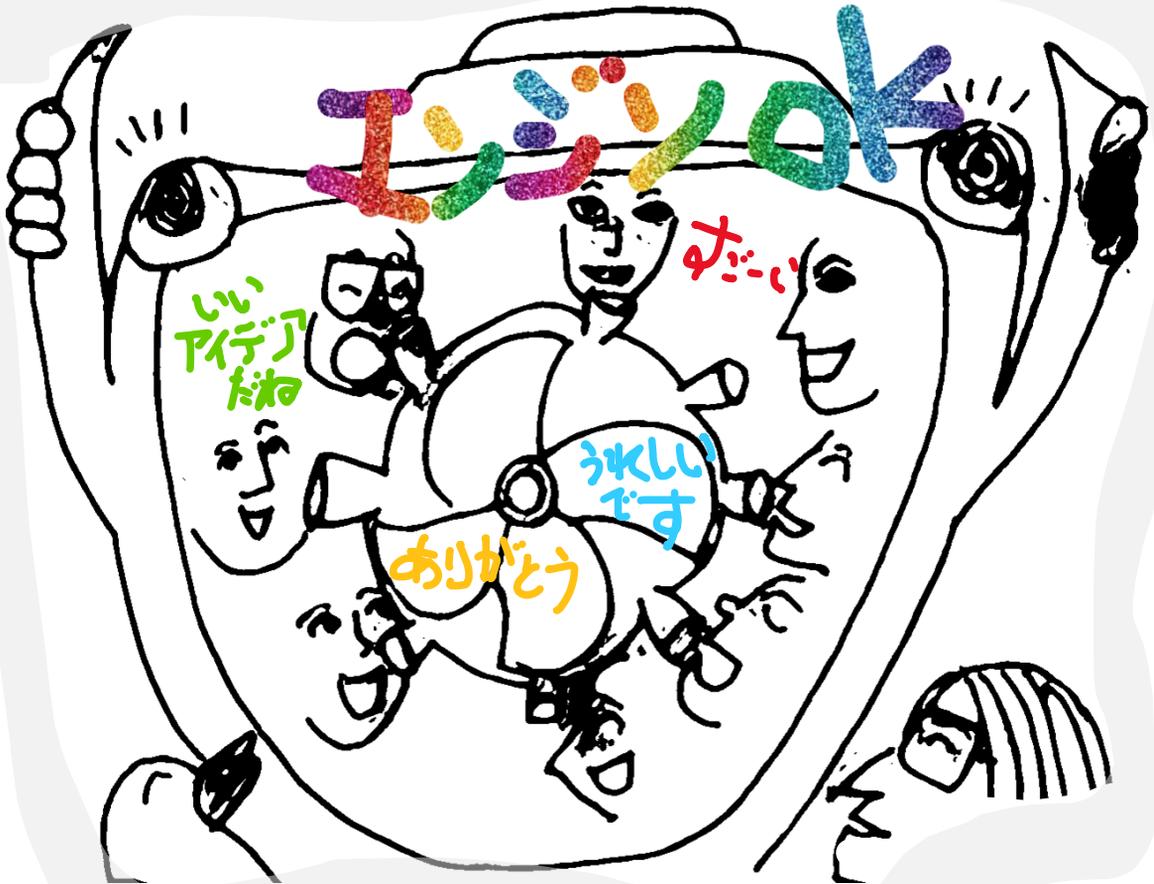
ティールは、自分で考え自分で決定するセルフマネジメント型組織だ。でも大きなものを購入したり、チームや自社に大きな影響を与えるような案件は、それについての専門家の助言が不可欠としている。これが「助言プロセス」だ。今日のような複雑で混沌とした時代ではぜひとも取り入れたい考え方である。



ティール組織を読んでみて



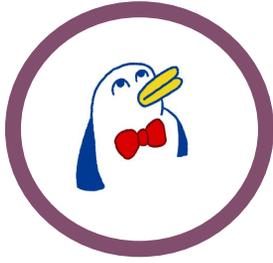
リモートでの仕事が多くなる。
今以上に相互理解の仕組みが重要！



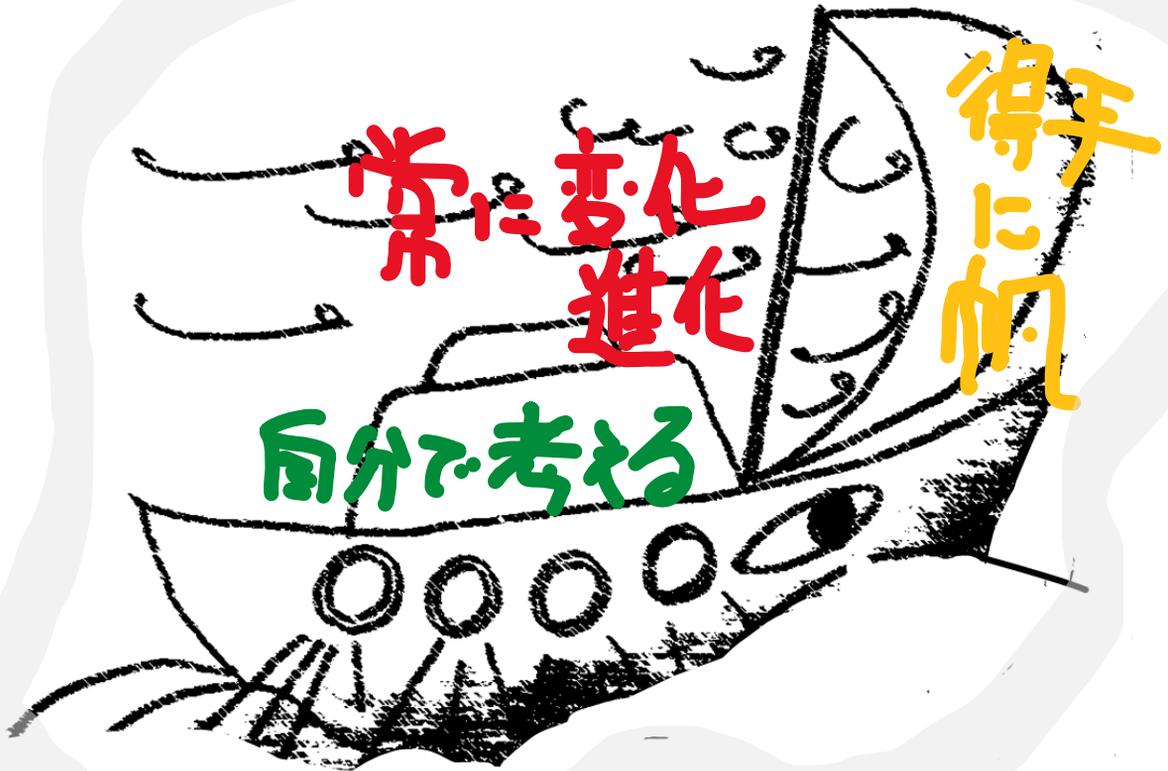
著者は「ティール組織は生命体」として、他の従来型組織との違いを表現する。その生命体に「命」を吹き込むには、一人ひとりのストーリーテリングが必要であり、そこから感動、感謝、尊敬、発見、驚き、喜びが生まれ、すごい推進力になるという考えである。やはり、究極は「コミュニケーション」の環境づくりだと思う。



ティール組織を読んでみて



「現場」の見方が変わった



ティール組織には、「変革しよう」という言葉がない。つまり、「生命体」として常に変化・進化をしているからだ。人はいろんな潜在能力を持っていて、それを存分に発揮できていない。それが発揮できるような組織づくりを、めげずにやっていこう。



第2回NATTARA読書会 終わりにあたって



2回にわたって、「ティール組織」の誌上読書会はいかがでしたか。

私自身は、ティール組織になるためにはリーダーはやりたい人がやる。手を上げさせることだと思います。

星野リゾートの星野代表はまさにこれを実践して、フラットな組織構成を目指している。

多くの企業では、人材育成という業務知識研修をメインとしていますが、これからの人材育成は、個々人が組織に対して自分は何が貢献できるのか。どんな能力を向上させるのが心地いいのかを求めていく方向が必要ではないかと思われま



ここまでご覧いただきありがとうございました。次回もよろしくお願いたします。

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。