

トランスパーソナル短期集中プログラム コミットデザイン

(2024.03.22)

対話を踏まえた以下、ChatGPT からの出力結果

* * *

組織における変革の実行が進まない理由

1. 組織文化とリーダーシップのギャップ

DBIC の知見では、組織文化とリーダーシップの間に存在するギャップが変革を阻害する主要因として指摘されています。リーダーが変革の必要性を認識し、推進する姿勢を示しても、組織文化がそれを受け入れる準備ができていない場合、実行に移すことは困難です。このギャップを埋めるには、リーダーがより積極的にコミュニケーションをとり、組織文化に根ざした変革を推進する必要があります。

2. 変革への抵抗

IMD の知見によると、人間は本能的に変化を恐れる傾向があり、特にその変化が自己の地位や快適さに影響を及ぼす可能性がある場合、その抵抗はさらに強まります。変革が実行されない主な理由の一つは、組織内の抵抗力です。この抵抗を乗り越えるには、変革のビジョンを明確にし、そのメリットを組織全体で共有することが重要です。また、変革プロセスにおいては、従業員の声を聞き、参加を促すことで、抵抗を減少させることができます。

3. 変革の継続性の欠如

組織が変革を実行段階に移すことができないもう一つの要因は、変革の継続性の欠如です。初期の成功に満足してしまい、変革を持続的なプロセスとして捉えることなく、一時的なプロジェクトとして終わらせてしまう傾向があります。DBIC からの学びは、変革を一過性のイベントではなく、組織の日常的な活動として組み込むことの重

要性を強調しています。これには、目標の設定、進捗のモニタリング、成功の祝賀、そして必要に応じて戦略の修正が含まれます。

4. リーダーシップのコミットメント不足

変革を実行に移す上で最も重要な要素の一つは、トップダウンでのリーダーシップのコミットメントです。リーダーが変革への強い意志を持ち、そのメッセージを組織全体に発信することが不可欠です。IMDの研究によれば、リーダー自身が変革の必要性を理解し、それに対する強いコミットメントを示さない限り、組織はその変革を真に受け入れ、実行に移すことは難しいとされています。

5. スキルと能力のギャップ

変革を実現するためには、適切なスキルと能力が必要です。DBICの視点からは、組織内で必要とされる新しいスキルや知識が不足している場合、変革の実行は阻害されます。このギャップを埋めるためには、継続的な教育とトレーニングが不可欠です。従業員が新しい技術や方法論を学び、変革プロセスに積極的に参加できるようにすることが、変革を実行に移す上での鍵となります。

組織の変革を成功させるには、これらの深い洞察に基づいたアプローチが必要です。リーダーシップの強化、組織文化の変革、抵抗の克服、継続性の確保、およびスキルと能力の向上に注力することで、変革の実行が可能となります。

* * *

変革へのアクションプラン

ステップ 1: 認識と関心の喚起

- **目標:** 組織内での変革の必要性とプログラムの認知度向上。
- **アクション:**

- 内部キックオフイベントを開催し、トランスパーソナルプログラムや UNLOCK QUEST の概要と目的を共有。
- 成功事例や期待される成果を具体的に紹介することで、プログラムへの関心を喚起。
- 経営層や影響力のあるリーダーからの推薦やエンドースメントビデオを作成し、組織内で共有。

ステップ 2: 初期参加者の確保と育成

- **目標:** 20%のチャレンジャーの確保と育成。
- **アクション:**
 - ボランティアや推薦による初期参加者(チャレンジャー)の選出。
 - トランスパーソナルプログラムを受講させ、変革リーダーとしての教育を実施。
 - 参加者には組織内外での学びや経験を共有する機会を提供し、彼らを変革の伝道師として位置づける。

ステップ 3: 積極的な実践と共有

- **目標:** 変革意識の具体的な行動への落とし込みと、成功事例の共有。
- **アクション:**
 - 受講者がリードする小規模なイノベーションプロジェクトの立ち上げ。
 - 定期的な成果発表会を開催し、学んだことや挑戦したことの共有。
 - 受講者間のネットワーキングイベントを通じて、部門やチームを超えたコミュニティの形成。

ステップ 4: 拡大と浸透

- **目標:** プログラム参加者の増加と組織文化への浸透。
- **アクション:**
 - 成功事例や影響力のある受講者のストーリーを内外に広く発信。
 - 渋谷さんをはじめとする外部講師によるセミナーやワークショップの開催。

- 他の企業との受講者数を比較し、競争心を刺激するキャンペーンの展開。

ステップ 5: 評価とフィードバックのループ

- **目標:** プログラムの効果評価と継続的改善。
- **アクション:**
 - 参加者からのフィードバック収集と評価の実施。
 - 改善点の特定とプログラム内容のアップデート。
 - 組織内での変革成果と学びの再共有。

このアクションプランを通じて、組織は既成概念から解放され、持続可能な社会に貢献するビジネスによるインパクト創出への変革が実現できるでしょう。重要なのは、全社員が変革の主体となり、組織全体でマインドセットのシフトを図ることです。