

## 改訂 チームビルディングの技術 みんなを本気にさせるマネジメントの基本18

関島康雄 著

四六判、208頁、定価（本体1500円＋税）

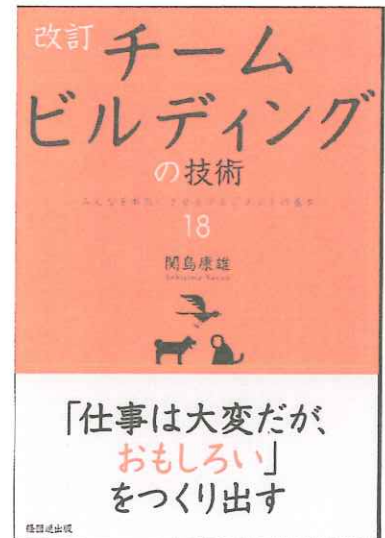
- ◆強いチームが仕事をおもしろくする
- ◆一人ではつくり出せない変化をつくる
- ◆多様な意見が、新しい切り口をもたらす

企業は製品をどうつくるか（how to make）から、何をつくるか（what to make）に変化してからだ。今日では、さらに進んで「どう変えるか」（how to change）が最大の課題となっている。環境条件が激しく変化する時代には、強いものが生き残るのではなく、環境変化に対応できたものが生き残るからだ。

どうやって変化にすばやく適応していくのか、という問いに、リーダーが答えをもっているとは限らない。そもそも、問題が複雑になると、組織の責任者がいつもリーダーとしてふさわしいとは限らず、問題ごと、問題解決のステップごとに違う人をリーダーとしたほうが効率がよい場合も生じる。このような複雑な問題に取り組む際にとられる方法の一つが、チームによる解決である。

しかし、いろいろな専門家を問題解決に向けて努力させ、一定期間のうちに、ひとつの結論を出すのは簡単なことではない。そこでは、「仕事を通して成長する仕掛け」が絶対に必要であり、「勝っても負けても一試合ごとに強くなるチーム」の存在が不可欠である。ここに、チームをつくる力、チームビルディングの技術が求められる。

本書では、「仕事は大変だが、おもしろい」と感じる人がふえ、行動に変化が生まれること、協力して仕事をする組織文化を生み出すこと、失敗からも多くを学び、チームで問題解決に取り組むことをめざす方法を具体的、詳細に解説する。



### 目次

#### I なぜ本格的なチームが必要となるのか

従来と同じ方法は続けられない／複雑な問題の解決にはチームが必要になる／チームワークは活動でつくるもの  
どのように変えたいか、はっきりした目標が必要／人を育てなければチームの意味がない

#### II どうすれば本格的なチームがつかれるか

三つの局面を経てチームはでき上がる／メンバー集めは多様性と異質性がカギ／わくわく度の高い目標を掲げよう  
チームを動かすには手順の合意が大切／新しい発見を生む行動ルールを定める／「発見」をもとに軌道修正を行なう

#### III どうすれば人を育てるチームになるのか

経験と理論をつなぐ仕掛けを考える／活動を振り返って「Ah-Ha」を整理する／負けたときのほうがよく育つ  
決めつけずに期待して鍛えよう／チームの責任はロールモデルの提供／一皮むける体験の機会をつくる