

不安をマネジメントすることでハラスメントを防止

イノベーションの創出できる研究マネジメントを考える

無料 「VUCA マネジメント研究会」講演&説明会

日時 2019年8月2日(金)15:00~17:00

場所:東京・早稲田 ㈱クオレ・シー・キューブ セミナールーム

★★★★★★★★

<講演>

VUCA 時代の新事業創出 早稲田大学研究推進部 大江建
オープンイノベーションによる人材育成 ㈱村田製作所 牛尾隆一
VUCA 時代に必要な不安のマネジメント ㈱クオレ・シー・キューブ 岡田康子

<説明会>

VUCA マネジメント研究会開催案内

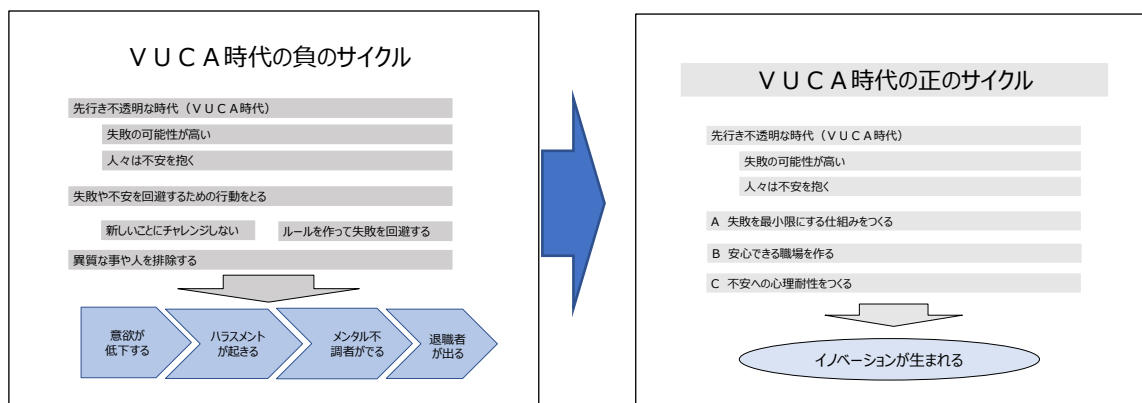
このたび、VUCA 時代の新しいマネジメント方法を探ることをテーマに「VUCA マネジメント研究会」を発足させました。この研究会は参加者とともに VUCA 時代の組織や人材育成について検討していくものです。問題提起、データ解析を行うファシリテーターは新事業論やベンチャー論を専門とする研究者、企業で研究開発マネジメントやオープンイノベーションを推進する実務担当者、そして不確実性がもたらす心理的不安に対するマネジメントを提唱する専門家がいきます。研究会は9月スタートですがそれに先立って講演会と説明会を開催いたします。

【なぜ VUCA マネジメントなのか？】

VUCA といわれる時代は不確実性の高い状況下でビジネスを展開していかなければなりません。とりわけ研究所においては従来の技術や価値観、仕事の進め方に固執することはイノベーションの妨げとなります。長年ハラスメント問題に携わってきた発起人の岡田康子は「一般的に研究所は狭い専門領域、閉鎖的空間、人間関係が不得手な人材が多いなどの特性があり、パワハラが起きやすい環境にあり、多くの優秀な研究者がつぶされていく」という現実に直面してきました。パワハラは自分の考えや価値観に固執し、相手に押し付けることによっておきます。

「そもそもこのように変化の激しい時代に部下に何かを教えることができるのだろうか、少なくとも相手を叱り否定するパワハラをしているようではイノベーションは生まれない」と考えるに至りました。

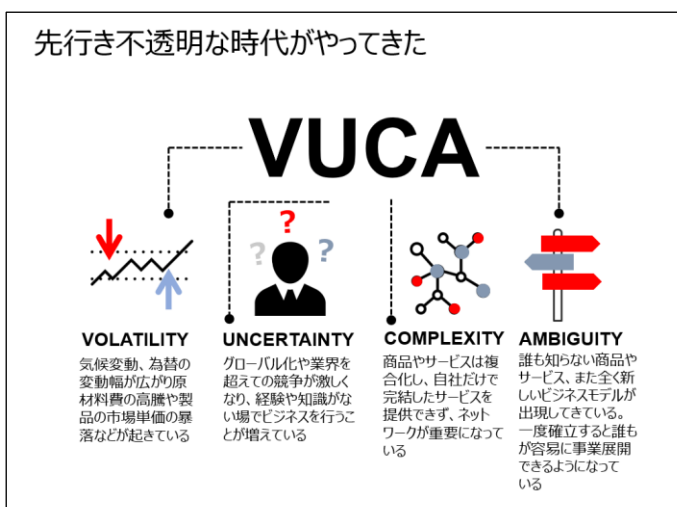
【日本人には不安のマネジメントが必要】



日本人は不確実性を回避する傾向が高く、不安を抱きやすい遺伝子を持っていると言われています。これらの傾向は不確実性が高い VUCA 時代には適応しにくく、イノベーションが生まれにくいことにも繋がります。そのままでは不安を抱くことによって負のサイクルに陥り、イノベーションどころかハラスメントやメンタル不調を引き起こすことになりかねません。正のサイクルにのせるためには人々の不安をマネジメントする必要があります。大きな失敗をしないテーマ管理、失敗を許容できる組織、安心をもたらす職場管理、そして個々人の不安耐性を高めていく必要があります。

【事業によって VUCA 度は違う】

私たちは携わっているビジネスの分野や領域によって VUCA 度は違うのではないかと、VUCA 度の違いによるマネジメントが必要なのではないかと考えています。当然本業におけるマネジメントと研究や開発段階における戦略は違い、マネジメントもそれに合わせる必要があると考えています。



例えば、ある技術について学会などで発表はあるものの、それがどのような分野で活用できるのか誰もわかっていないような段階の開発テーマは図1・テーマAのようになります。また図2・テーマBは「自社は市場を知っており他社は知らない、しかし両社ともに技術については探索中である」というものです。その二つのテーマのマネジメントには違いがあるはずですが。私たちはその違いを可視化しようと試みています。

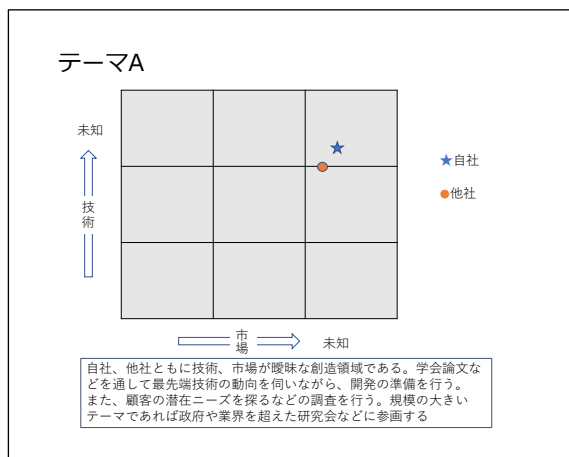


図 1

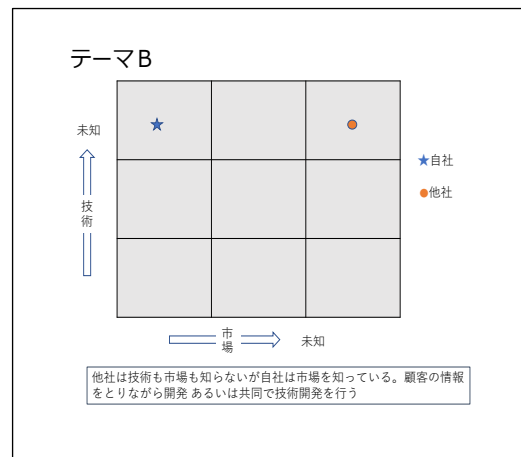


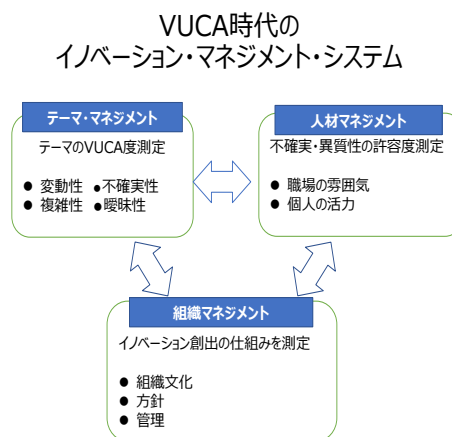
図 2

【VUCA 度に合わせた組織や人材を作る】

私たちはまたイノベーションが生まれやすい組織文化や事業開発方針、そしてテーマ管理の方法を模索しています。そしてこの研究会では VUCA 度に合わせた最適な仕組みづくりやマネジメント方法を検討していきます。

また、VUCA 度が高い環境で能力を発揮できる人材の発掘と多少 VUCA 度が低くとも活躍できるような心理的に安全な職場を作る必要があると考えています。

テーマ、組織、人材の各分野の実態を把握し、それぞれの状態に合わせた事業推進方法「VUCA 時代のイノベーションマネジメントシステム」として、提案していきます。



【お申込み・お問い合わせ】

VUCA マネジメント研究会事務局

oasis@oasis3.com