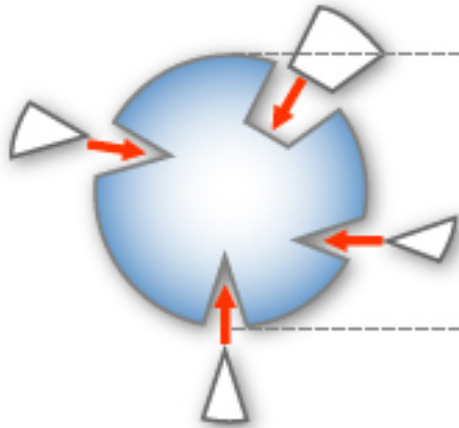


従来の手法とAI手法の違い

AI (Appreciative Inquiry)

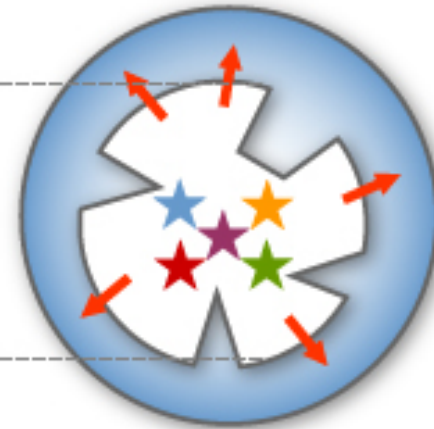
ギャップアプローチに偏重したマネジメントを実践していませんか？



従来の組織変革

(欠落に注目した従来の組織変革)

ある過去の一時点に描いた「あるべき姿」に対し、
不足点・欠陥を分析する。
マイナスを如何に埋めるかを考える。
完全な「あるべき姿」を実現するには多大なエネルギーとコストを必要とする。



「AI組織開発プログラム」

(強み、可能性を活かすことに着目)

組織の最大・最重要の経営資源＝「人」に着目し
その「強み」「可能性」＝ポジティブコア(★)
を「対話」により引き出す。
その強みを最大に活かすことを考える。
マイナスをゼロにするだけでなく、ケタはずれの
結果を期待できる。

ギャップアプローチとポジティブアプローチ

(従来型の支援の手法イメージ)

問題解決型アプローチ (ギャップアプローチ)

要求水準の設定

問題の特定

原因の分析

対応策の検討

実行

徹底的に繰り返した結果・・・

- 問題ばかりに目を向けてしまう。
- 犯人探しをする。
- プレッシャーが推進力となる。
- やらされ感を引き起こす。
- 問題が解決するとホッと立ち止まる。
- 失敗を避けようとする。

(新しい伴走支援の手法イメージ)

未来志向型アプローチ (ポジティブアプローチ)

変革テーマの設定

本質的な強み・価値の発見

意欲が生まれる未来を描く

未来実現への構造を設計

実行計画の作成

実行

未来志向型アプローチの効果

- 達成したい姿に着目
- 何ができるかを考える。資源を活かす。
- 前向きな意欲が推進力となる。
- やりたい気持ちが沸いてくる。
- ビジョンに近づいた感覚に満たさせる。
- さらなる挑戦を目指す。

ありたい姿への挑戦