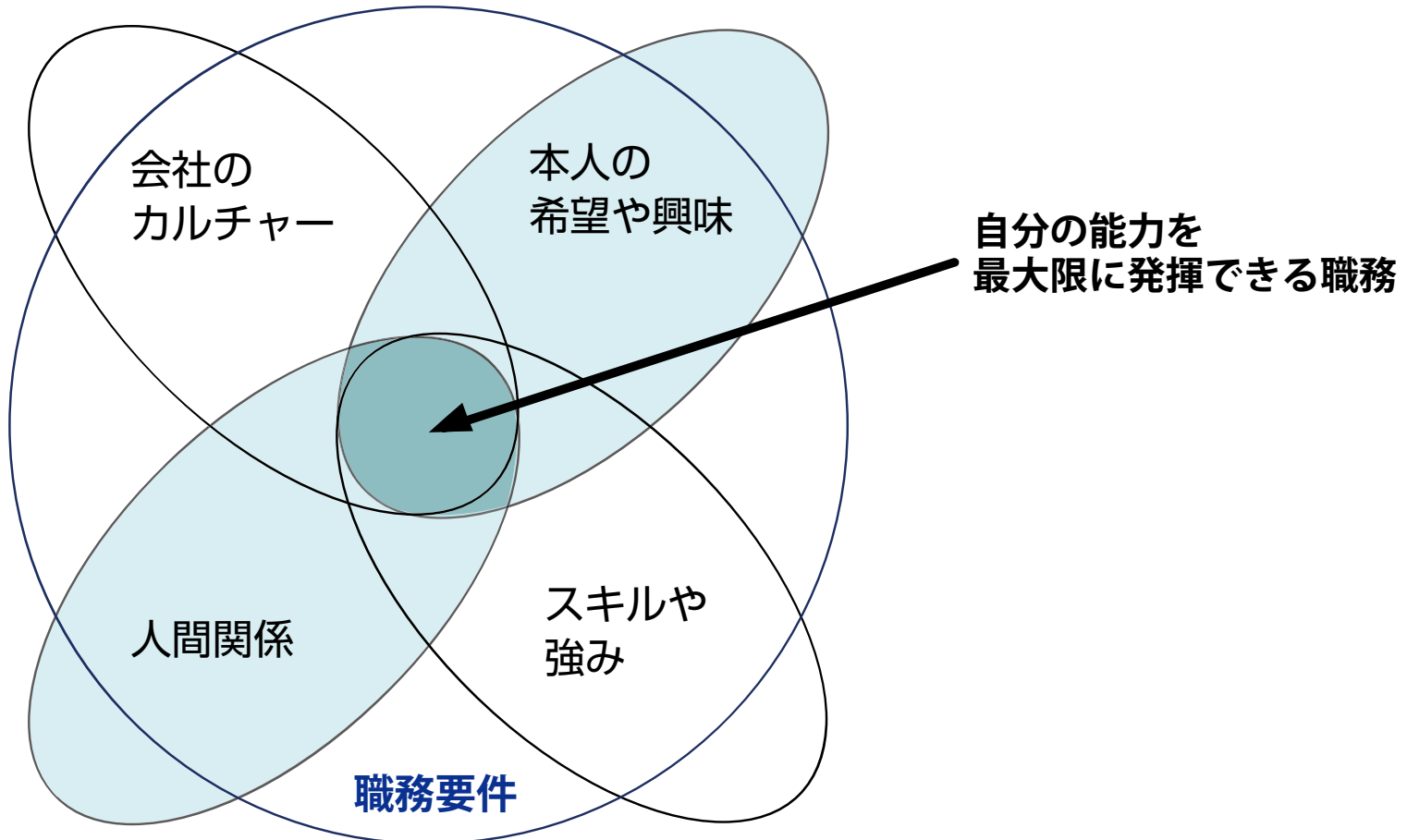


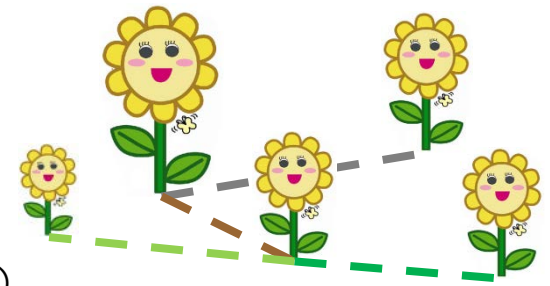
SQ(社会性の指数)を通して行動変容に取り組もう

よいリーダーとは、自分自身のことをよく認識し、他人に共感し、柔軟性を示すこと。それは、人間性の発揮に他なりません。そのような人間的な成長を促すために、MBCシートを完成・実践すると共に、SQ項目による“変化の定点チェック(360度診断)”を行なっていきます。

※ダニエル・ゴールマンは、共感力、思いやり、組織理解、影響力、人材育成、啓発、チームワークというSQ7項目を掲げています。今回の診断においては、そのうち6項目を引用致しました。



■個々の“つながりかた”をはかる指標「SQ」



SQ (Social Intelligence and the Biology Quotient)

：心理学者ダニエル・ゴールドマンが提唱した「社会性の知能指数」のこと

- SQとは、意欲や他者の能力を引き出す力（つながりを生み出す力）
- 優れたリーダー人材は社会脳をもっている
- 「SQ」では、対人関係（かかわり・接点）という切り口を重視してリーダーシップを評価
- “つながりの多い会社が、つながりの少ない会社を喰う時代”
⇒SQの高い人材が多い組織は、それらの人材によりたくさんの接点をつくることのできるため、社内・顧客・地域とのつながりを多く有している。



リーダー人材とその部下の脳は、相互に作用しながら機能している

- ミラーニューロン：脳には、他者の行動をも反する、鏡のような神経回路がある
- リーダーの心の動きや振る舞いをきっかけに、周りの人は、同じような感情を抱き、同じような行動をとる
⇒優れたリーダーは、自らの行動を通して、このような脳の相互作用を最大限生かして組織をマネジメントすることができる



笑顔とユーモアは大切

- 業績の高いリーダーが部下たちの笑いを引き出す回数は平均的なリーダーの3倍！
- 人は気分が良い時には情報を効果的に吸収し、創意を發揮して、速やかに対処することができる



社会性の度合いをはかるSQ項目

- 共感力：相手の視座に立って相手の考え方や感情を理解できる力。
相手の感情を理解するために、非言語的理解ができる力。
- 組織理解：所属しているチームや集団の中で生じている問題や、
文化・風土など目に見えないものの価値を捉え理解できる力。
- ビジョニング：先を読み、そこで自分・自分たちはこうありたいという
イメージを描き、伝える力。
- 影響力：他者に何らかの働きかけを行ない作用を及ぼし、影響を
与える力。
- 啓発：さまざまな知識、経験及び思考をインプットすることで
自己に変化を起こし訓練する力。
- チームワーク：集団に属しているメンバーが目標を達成するために行う
作業、協力、意識、行動。



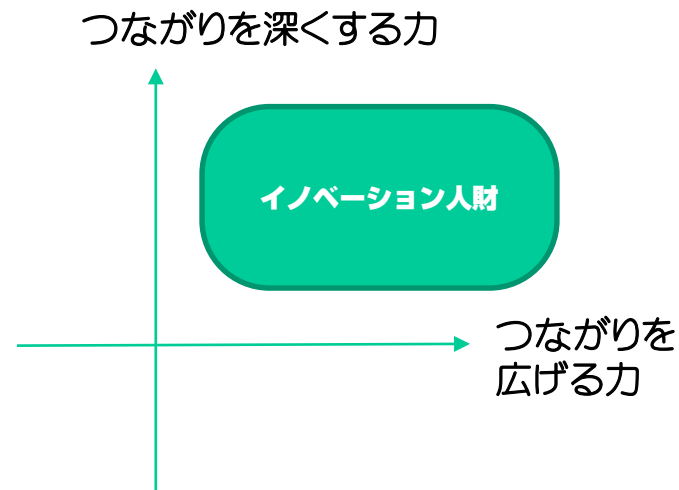
イノベーションを起こす両利きの経営

イノベーション = 既に存在している知と知を組み合わせる

「両利きの経営」： “知識の探索”と“知識の深化”

- 知識の探索・・・組織の知にほどほどな多様性をもたらす
新しい組織と提携を結ぶ
- 知識の深化・・・すでに持っている知や同質の知に改良を重ねる
同じ企業とだけ繰り返し提携し続ける

⇒特定の事業が成功すればするほど、
知の探求は怠りがちになり、
結果として中長期的なイノベーションが停滞する
(コンピテンシー・トラップ)





SQの高い“チームをデザインする”能力が
これからのマネージャーには必要

P D C A を計画通りに効率よく回すよりも、
人を巻き込み、つながりをつくり、調整し、不確実性の高い課題を
チームの力で解決、推進していく能力が求められる。

■
動くことが前提

■ E S

= 人のモチベーションに関わる部分・計画に織り込みづらい点
新規事業・競合同士のプロジェクトなどが必要な仕事が増えてきた

= P D C A サイクルだけでは、仕事は完結しない
力の結集が必要