

https://www.youtube.com/watch?v=VfuMA7_4lmm

****タイトル****

1. 人材育成の DeNA 流
2. 起業家大量排出の秘密
3. 自己効力感の醸成術
4. 才能を潰さないマネジメント
5. 生存者バイアス問題

****要約****

****1. 人材育成の DeNA 流****

DeNA の人材育成プログラムは、従業員の自律性を重んじることで知られる。従業員に裁量権を与え、失敗を恐れずに挑戦することを奨励する。また、メンター制度や社内研修などを通じて、従業員の成長を継続的にサポートしている。

****2. 起業家大量排出の秘密****

DeNA は、ベンチャー企業への積極的な投資や、起業家を育成するプログラムを通じて、起業家を大量に輩出してきた。起業家精神を育む社風と、失敗を許容する環境が、起業家の誕生を促している。

****3. 自己効力感の醸成術****

自己効力感とは、自分の能力に対する自信のことである。DeNA では、従業員に自己効力感を高めるためのさまざまな取り組みを行っている。例えば、目標設定を従業員自身に任せることで、達成感と自信を育んでいる。

****4. 才能を潰さないマネジメント****

DeNA では、従業員の才能を潰さないマネジメントを重視している。従業員の強みと弱みを理解し、それらを活かす業務を割り当てる。また、従業員の意見を積極的に取り入れ、業務改善に反映することで、モチベーションを高めている。

****5. 生存者バイアス問題****

生存者バイアスとは、成功した事例ばかりに注目することで、失敗した事例が見えなくなる認知バイアスのことである。DeNA では、生存者バイアスを防ぐために、失敗した事例も積極的に共有し、そこから学ぶ機会としている。

<https://www.youtube.com/watch?v=1DKaP396Ybg&t=30s>

キーワード

1. 危険な上司
2. かっこつけシャドーボクサー
3. 承認欲求サンドバッグ
4. リクルートの「お前は どうしたい？」
5. マネジメントスキルセット

要約

1. 危険な上司

このセクションでは、最も危険な上司の 2 つのタイプについて説明されています。

* ****かっこつけシャドーボクサー:**** 常に他の人の功績を横取りし、自分の能力を誇張する上司。彼らは実質的なサポートを提供せず、部下の成長を妨げます。

* ****承認欲求サンドバッグ:**** 部下から絶え間ない承認と賞賛を求める上司。彼らは部下の自信を低下させ、批判を受け入れることができません。

2. リクルートの「お前はほしい？」

リクルートの面接で頻繁に聞かれる質問「お前はほしい？」は、誤解されやすいとされています。この質問は、候補者の野心や目標を探ることを目的としていますが、それが過度に重視されると、候補者は自分の真の願望を表現するのをためらう可能性があります。

3. かっこつけシャドーボクサー

かっこつけシャドーボクサーは、部下に次のような影響を与えます。

- * **モチベーションの低下:** 部下の功績が認められないため、モチベーションが低下します。
- * **不信感:** 部下が上司の真意を疑うようになります。
- * **イノベーションの阻害:** 部下が新しいアイデアを提案することに消極的になります。

4. 承認欲求サンドバッグ

承認欲求サンドバッグは、部下に次のような影響を与えます。

- * **自己評価の低下:** 部下が常に上司の承認を求めるようになり、自分の判断力を失います。
- * **ストレス:** 部下が上司の機嫌を損ねることを恐れ、ストレスを抱えるようになります。
- * **生産性の低下:** 部下が上司の承認を得ることに集中しすぎて、仕事に集中できなくなります。

5. マネジメントスキルセット

効果的なマネージャーは、次のスキルセットを備えている必要があります。

- * **コミュニケーション:** 部下と効果的にコミュニケーションをとることができます。
- * **コーチング:** 部下の成長と開発をサポートできます。
- * **フィードバック:** 部下に建設的なフィードバックを提供できます。
- * **目標設定:** 部下の明確な目標を設定できます。
- * **モチベーション:** 部下をやる気にさせ、モチベーションを維持できます。

<https://www.youtube.com/watch?v=SwvR743bscc&t=544s>

****タイトル****

1. スラムダンクから学ぶZ世代育成
2. 組織効力感を高める方法
3. 成長の踊り場の乗り越え方
4. 「生存者バイアス」を捨てよ
5. 強要ではなく挑戦を促す

****要約****

****1. スラムダンクから学ぶZ世代育成****

Z世代は、デジタルネイティブで、多様性に富み、目的意識が強い世代です。彼らの育成には、スラムダンクの桜木花道のような「諦めない」精神を教えることが重要です。また、目標を設定し、達成に向けて努力する大切さを伝え、失敗を恐れずに挑戦させる必要があります。さらに、フィードバックを積極的に提供し、成長を促す環境を作ることも不可欠です。

****2. 組織効力感を高める方法****

組織効力感とは、従業員が自分の仕事が組織の目標に貢献していると感じることです。これを高めるには、従業員に明確な目標を与え、その進捗状況を定期的に確認することが重要です。また、従業員が意思決定に参加し、自分のアイデアが尊重されていると感じられるようにすることも効果的です。さらに、従業員が他の同僚と協力し、互いの成功を祝う環境を作ることも組

織効力感を向上させます。

****3. 成長の踊り場の乗り越え方****

成長の踊り場は、進歩が停滞し、モチベーションが低下する時期です。これを乗り越えるには、まず踊り場の原因を特定することが重要です。次に、新たな目標を設定し、新しいスキルを身につけることに挑戦します。また、メンターやコーチからのサポートを求め、彼らの経験や洞察を活用することも効果的です。さらに、一時的に休憩を取り、自分の強みと弱みを振り返ることも踊り場を乗り越えるのに役立ちます。

****4. 「生存者バイアス」を捨てよ****

「生存者バイアス」とは、成功した人だけに注目し、失敗した人の経験を無視する傾向です。これを克服するには、失敗から学ぶことの重要性を認識することが重要です。失敗は、成長と改善の機会であり、貴重な教訓を提供してくれます。また、失敗を隠さず、失敗から学んだことを共有することが、組織の学習文化を醸成します。

****5. 強要ではなく挑戦を促す****

部下に挑戦を促すには、強要ではなく、彼らの成長と発展をサポートすることが重要です。明確な目標を設定し、達成に向けて必要なリソースとサポートを提供します。また、失敗を恐れずに挑戦することを奨励し、挑戦した結果を評価するのではなく、プロセスを評価します。さらに、部下が自分の強みと弱みを認識し、それらを活用して成長できるような環境を作ること

<https://www.youtube.com/watch?v=dhe3BeGR-Vo&t=47s>

****タイトル:****

1. Z世代の離職理由
2. キャリア安全性の欠如
3. 生存者バイアスの蔓延
4. 悪しきマネジメントの継承
5. コンサル人気の要因

****要約:****

****1. Z世代の離職理由****

Z世代は、従来の世代とは異なる価値観や期待を持っており、その結果、より頻繁に会社を離職する傾向があります。彼らは「いても無駄」と感じる場合や、「言っても無駄」と感じる場合に離職する可能性が高いです。Z世代はフィードバックを求め、成長の機会を求めています。それが提供されない場合、不満を抱き、離職に踏み切ります。

****2. キャリア安全性の欠如****

Z世代は、従来の世代よりもキャリアの安定性に不安を抱いています。彼らは、経済の不確実性やテクノロジーの進歩により、自分の仕事がいつ自動化されるか、またはなくなってしまうかについて懸念しています。この不安は、彼らが長期的なキャリアプランを立てるのを躊躇させ、会社への忠誠心を低下させる可能性があります。

****3. 生存者バイアスの蔓延****

職場において、生存者バイアスが蔓延しています。これは、成功した人だけが見えるようになるという認知バイアスです。このバイアスにより、Z世代は、成功するために必要な努力やスキルを過小評価する可能性があります。また、失敗した人々の経験から学ぶ機会を逃す可能性もあります。

****4. 悪しきマネジメントの継承****

多くの企業では、悪しきマネジメント文化が継承されています。この文化は、トップダウンの意思決定、マイクロマネジメント、コミュニケーションの欠如を特徴としています。Z世代は、このような悪しきマネジメント文化に耐えられず、離職に至

る可能性があります。

****5. コンサル人気の要因****

コンサルティング業界は、Z世代の間で人気が高まっています。これは、コンサルティングが成長と学習の機会、柔軟な勤務時間、高い報酬を提供するためです。また、Z世代は、コンサルティングが社会に影響を与える機会を提供すると考えています。

https://www.youtube.com/watch?v=sT_hppzq1zo&t=93s

****キーワード****

1. ワンマン経営
2. 組織効力感
3. 権限委譲
4. 人材育成
5. 人材育成プログラム

****要約****

****1. ワンマン経営と組織効力感****

ワンマン経営とは、トップがすべての意思決定を行うスタイルで、組織の硬直化につながる可能性があります。組織効力感とは、従業員が組織の目標達成に貢献できると感じることであり、ワンマン経営ではこれが低下しがちです。従業員に権限を委譲し、自律性を与えることで、組織効力感を高めることができます。

****2. 権限委譲のコツ****

権限委譲を効果的に行うには、以下のようなコツがあります。

- * 明確な目標と権限を設定する
- * 適切なトレーニングとサポートを提供する
- * 従業員の成果を定期的に評価する
- * 失敗を許容し、そこから学ぶ機会とする

****3. マネージャーは自分のコピーを作るな****

マネージャーは、従業員を自分のコピーにしようとはなりません。むしろ、従業員の強みを引き出し、多様なスキルと視点を持ったチームを構築する必要があります。従業員に自律性と成長の機会を与えることは、組織のイノベーションと適応力を高めます。

****4. 人材育成は古典をあたれ****

人材育成においては、古典的な理論や手法に学ぶことが重要です。例えば、プラトンの「メノン」では、学習は思い出であり、教育者は生徒の潜在能力を引き出す必要があるとされています。また、ソクラテスの問答法は、批判的思考と洞察力の向上に役立ちます。

****5. 人材育成プログラムの作り方と導入の説得方法****

効果的な人材育成プログラムを作成するには、以下のような手順に従います。

- * 組織のニーズと目標を明確にする
- * プログラムの目的と内容を設計する
- * 研修方法とデリバリー方法を選択する
- * プログラムの評価方法を定める

プログラム導入の説得方法については、以下を検討します。

- * プログラムのメリットを具体的に示す
- * 従業員のニーズや要望を把握する
- * トップマネジメントのサポートを得る
- * プログラムの導入を段階的に行う

https://www.youtube.com/watch?v=W_b2vp19nWA&t=96s

****箇条書きタイトル****

1. 組織崩壊のメカニズム
2. 大企業・メガベンチャーの凡庸化すごろく
3. 優秀なリーダーの潰され方
4. 日本のマネジメントへの警鐘
5. MANAGEMENT SKILL SET

****記事の要約****

****1. 組織崩壊のメカニズム****

組織崩壊は、さまざまな要因が複雑に絡み合った結果として起こる。その要因には、リーダーシップの欠如、コミュニケーションの不全、意思決定の遅延、目標の不在などが含まれる。これらの要因が重なると、組織内の士気が低下し、従業員のモチベーションが低下し、最終的には組織の崩壊につながる。

****2. 大企業・メガベンチャーの凡庸化すごろく****

大企業やメガベンチャーは、規模が大きくなるにつれて、官僚主義化し、イノベーションが阻害される傾向がある。これは、意思決定プロセスが複雑で遅くなり、従業員が自分の仕事に意味を見出せなくなるために起こる。結果として、組織は凡庸化し、競争力を失う。

****3. 優秀なリーダーの潰され方****

優秀なリーダーは、組織にとって貴重な資産であるが、さまざまな要因によって潰されてしまうことがある。その要因には、政治的陰謀、嫉妬、能力の不足などが含まれる。優秀なリーダーが潰されると、組織は貴重な人材を失い、モチベーションの低下や生産性の低下につながる。

****4. 日本のマネジメントへの警鐘****

日本のマネジメントは、伝統的に階層的で権威主義的である。このアプローチは、過去には成功していたが、現代のグローバル経済ではもはや効果的ではない。日本のマネジメントは、より柔軟で適応性のあるものへと変革する必要がある。そうであれば、日本企業は国際競争に遅れを取ることになる。

****5. MANAGEMENT SKILL SET****

現代のマネージャーは、成功するためにさまざまなスキルを必要とする。これらのスキルには、コミュニケーションスキル、対人スキル、問題解決能力、戦略的思考、ビジョンなどが含まれる。マネージャーは、これらのスキルを開発し、効果的なチームを構築し、組織を成功に導く必要がある。