

序章

- 1 組織には当たり前前ではない当たり前前がある

6

第1章

組織を圧力で治めて勝てる時代は終わった

- 1 マネジメントの本質
- 2 会社から与えられた力に頼りすぎていないか
- 3 指示待ち組織から、自律的な組織へ
- 4 生まれ変わる覚悟があるか

14
20
24
29

第2章

組織管理から組織マネジメントへ

- 1 楽に組織運営しようとしていないか
- 2 自律させたいのに管理は厳しくなる矛盾
- 3 レベルの低い当たり前前は思考を停止させ、レベルの高い当たり前前は思考を刺激する
- 4 組織全体が「当たり前」に支配されている
- 5 強い組織とほどのような組織なのか

36
43
54
59
64

第3章

人の弱さが組織を弱体化させている

- 1 正しいことが恥ずかしい
- 2 人はできるだけ最短で意識決定しようとする
- 3 妥協を正当化するために工夫をする
- 4 人が変化するということ
- 5 わかっているから取り組まない

92 84 80 76 72

第4章

人財あつての組織であることを自覚する

- 1 能力を発揮できる環境を目指す
- 2 成長できる環境を目指す
- 3 ビジネスコミュニケーションで良好な人間関係を築く
- 4 アサーティブな組織環境を目指す
- 5 自律的に創造し行動できる組織を目指す

132 125 120 114 108

第5章

何を変えるのか…組織に蔓延^{はびこ}る「あいまい」を排除する

- 1 組織に蔓延る5つのあいまい 136
- 2 あいまいな認識 140
- 3 あいまいな決断 145
- 4 あいまいな計画 149
- 5 あいまいな問題や課題 153
- 6 あいまいな仕組みやルール 160
- 7 あいまいを排除するためには 163

第6章

当たり前前レベルを上げるための4つのステップ

- 1 CAPDサイクルで当たり前前レベルを上げていく 174
- 2 組織として変わる覚悟を持つ（具体的な進め方） 182
- 3 サイクルを回すことで当たり前前レベルをスパイラルアップさせていく 195