

◇ワークショップの討論内容

このワークショップは、報告者による発表と質疑応答を中心とする形式をとらない。報告者による発表と質疑応答は、ワークショップ全体の3分の1程度で、「事例」を示す役割を期待される。むしろ、ワークショップに参加するメンバーひとりひとりが「持論」を持ち寄り、当日もグループ単位で考え、議論を作っていく。また安藤准教授による組織学習に関する「理論」の紹介もおこなう（関連する経営戦略論の理論紹介を上野がおこなう）。このように事例、持論、理論を擦り合わせる場となっている。

2011年度は3回のワークショップを実施した。第1回目の「スーパーA人材のマネジメント」では、劇団四季を運営している四季株式会社のメンバーに事例を紹介していただいた。組織メンバーの中に数%ほど存在する優秀人材をいかにマネジメントするのか（劇団で言えば人気スター）、またその難しさについて、参加者が実感している問題意識や悩みを共有し、意見をかわした。

第2回目の「人の可能性を信じる組織」では、ボランティアによる地域密着のNPOバンクを運営するメンバーに事例を紹介していただいた。組織メンバーが自発的に考え、仕事に参加するための仕組みのみならず、マネジャーに必要とされる考え方（心構え）や行動について、参加者からも紹介があった。

第3回目の「経営危機後の組織改革」では、経営危機後に、海外工場の再建と改革を推進したメンバーから事例が紹介された。参加者からボトムアップの難しさが指摘された。組織改革や組織の活性化の「目的」をトップダウンでうまく設定することで、ボトムの力を引き出せる（ボトムアップ）可能性について議論がなされた。

◇研究成果発表

今後の研究成果の発表については未定である。

