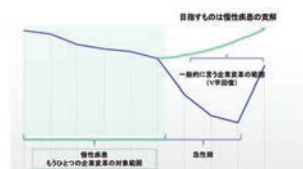


構造的無能化を乗り越える企業変革の推進

私は企業変革やイノベーションの推進について研究しています。一度成熟した企業や、スタートアップ企業でもある程度の成長を経験すると、組織内の部門・部署・階層の壁が生まれ、個々人の能力や経営者の才覚だけでは継続性のある企業成長をし続けていくことが難しい、「構造的無能化」の状態に陥ります。このような状態は、病気に例えるならば「慢性疾患」とも呼べるもので、これという解決策の決め手が見つからない、長期に渡って徐々に問題が悪化していくような状況であると言えます。例えば、新規事業開発がなかなか生まれない・進まない・頓挫する、部署間の連携が悪い、離職率が高いなど、様々です。

このような状況をどのように打開していくのかということについて、様々な企業への研究調査を行い、また、独自の視点として対話に着目して研究を行っています。一般に、企業変革において危機感の欠如など意識の問題とされがちですが、実際は危機感よりもむしろ構造的に発生し、「問題が何か」「どこから手を付けたらよいかがよくわからない」という状態が生まれます。この点にフォーカスして支援を行います。

V字回復を目指す変革とは異なり、それ以前の不調な状態の変革、もしくは、V字回復後の慢性期の変革がフォーカスです



これまで変革を軸に3冊の著作を書てきました。特に、『企業変革のジレンマ』『構造的無能化』はなぜ起きるのか』が本内容と強く関係しています。



産業界へのアピールポイント

- 構造的無能化を乗り越えるための企業変革
- 経営者の育成
- 新規事業開発、新領域の事業開発の推進
- 事業承継のための組織課題の解決
- 経営企画、人事コーポレート機能の改革

実用化例・応用事例・活用例

- 大手製造業の企業変革、イノベーション推進の支援
- 大手企業の企業変革のための研修
- スタートアップ企業の経営イシューの掘り下げ、事業開発支援
- 企業変革のための対話方法の開発



宇田川 元一（ウダガワ モトカズ） 准教授
大学院人文社会科学部研究科

【最近の研究テーマ】

- 企業変革におけるコーポレートの変革の重要性とその意義
- 対話的な経営課題の発見と対処策の構築
- 長期的な企業変革のための思想と理論構築
- 対話に基づいた企業変革の実践については、著書『他者と働く』『組織が変わる』にまとめてあります。