230121chatlog

CULTIBASE:	おはようございます！まもなく10時より開催となります。お好きなお飲み物などご準備の上、もう少々お待ちください！
和美 野口:	おはようございます。 本日もよろしくお願いします。
晋一郎 林:	おはようございます。今日もよろしくお願いします。
和宏 大西:	おはようございます、よろしくお願いします
知代 遠近:	おはようございます！ 今日もどうぞよろしくお願いします！
hiroaki ajisaka:	おはようございます！
Hayahiko Okugawa:	おはようございます！よろしくお願いします！
和美 野口:	ラー油さん、はじめまして！笑
hiroaki ajisaka:	あのラー油さんだと…！
CULTIBASE:	▼お便りはこちら https://forms.gle/mvd7fyBVt57KMbiK6 ▼イベントページはこちら https://www.cultibase.jp/events/13188
CULTIBASE:	［チェックインテーマ］ Q. “ナレッジマネジメント”と聞いて、どんなイメージが思い浮かびますか？
理人 熊谷:	うちの周りでは単なる情報共有、事例共有みたいに思われてる感があります
Hayahiko Okugawa:	運用が難しいイメージです…
Y N:	やらなきゃいけないと思い続けて、なかなかできない
和美 野口:	まだまだ「ドキュメント」や「マニュアル」というイメージが強い気がします。
雅也 清水:	必要と思っている人は多いが、なかなか定着しない、と言うイメージ
Daisuke Yamaura:	研修しておけばいいんでしょ？と誤解されるもの
hiroaki ajisaka:	最近だとタレントマネジメントと近しい概念だと捉えられてる気がする
yuko h:	野中氏の本などです
晋一郎 林:	欲しい情報に素早くアクセスできるようにできること。ですかね。
将之 山本:	コンサルティング
知代 遠近:	何をすれば良いのやら…
岸村 勝史:	単なる共有フォルダ
一夫 露本:	暗黙知
浩幸 土屋:	過去の実績を活用させる
博一 山田:	長年やっているが定着いてない感
渡辺 涼太:	暗黙知の形式知化 個別最適思考にとらわれた組織への対処方法
雅也 清水:	データベース作って終わり、情報収集して終わり、という感じ
masaki nakamura:	この分野は誰が詳しい？っていうのがナレッジマネジメントじゃないかと。
hiroaki ajisaka:	完成形が無いのは前提でしょうが、どのレベルまで達すれば実現できてるかが不明瞭かなー
万寿江 澤田:	SECI 仕掛け　流れが良くなる
Takahiro YASUKAWA:	イケてるナレッジを共有するインセンティブ設計が難しい・・
周平 米田:	暗黙知を組織として使える状態にして、実際に使って何かをすること？
Masaki Matsumoto:	ベテラン社員の知識や技術をどうやって引き継ぐため
Hayahiko Okugawa:	データベース作って終わりって感じありますよね…
浩幸 土屋:	波がありますよね。
katsuhide matsui:	経験の積み重ね、暗黙知の形式化、教訓をまとめる、wiki
Takahiro YASUKAWA:	目的はなんだったっけ？ってなる。。
CULTIBASE:	和泉さん本人が実践知を語っているアーカイブはこちらですね 組織開発概論：関係性を耕す“ハレ“と”ケ“のアプローチ https://www.cultibase.jp/videos/7193
Ryota Fujino:	知識の存在が組織の中で「知識」だと認識・自覚されることで、自社の「強み」になるってことですかね
Ryota Fujino:	組織が大きくなると、他者の知識を認識してシェアを願うことが難しくなるんですよね
Ryota Fujino:	「こんな知識が欲しい！」は言えるけど、「あの人の　～についての実践的な知識が欲しい」が言葉にしづらい
masaki nakamura:	スキルの定義は何？って聞きたくなってしまう。
Ryota Fujino:	ISOがあるんだ・・・・
hiroaki ajisaka:	コアコンピタンスもこの辺りの概念だよなー
Ryota Fujino:	「世界標準の経営理論」をもう１回読みたくなってきた・・・w
hiroaki ajisaka:	>Fujinoさん 十分な気力が無いと再読できませんw

Ryota Fujino:	通読する気力はありませんねw 辞書的な使い方になってますw
Ryota Fujino:	「知識資産」は使用しても減らないけど、囚われると劣化したり、
Ryota Fujino:	腐ったりするような気がする
masaki nakamura:	ナレッジマネジメントの前提は教育プロセスがあるっていうこと？
Ryota Fujino:	知の新結合みたいな感じがしますね、物質的資産x物質的資産
masaki nakamura:	オイルショックとイラク関係ないよね？
Ryota Fujino:	人材の流動性が高くなると形式知化は重要ですよね
Ryota Fujino:	オンボーディングの観点でも重要だと思っています
知代 遠近:	あー、暗黙知の権化になっている(滝汗)
hiroaki ajisaka:	ミドルは業務に関する知識だけじゃなくて、人に関する知識も多く持ってるからそれをどうやって形にするかは考えないと
浩幸 土屋:	そう言えば、クリステンセンのRPV理論も聞いたことがあります。
和美 野口:	「劣化」＝「とらわれ」とも言えそうですね。
hiroaki ajisaka:	知識は劣化する、という前提でいないとなと思うけど、劣化って言葉にトゲがある気がするw
知代 遠近:	そうだ！　入門だった(ほっ！)
Daisuke Yamaura:	このタイミングで、「世界標準の経営理論」をポチりました。辞書として使わせていただきますｗ
Ryota Fujino:	＞ajisakaさん　そうですねwイメージ的には知識＝刃物で、それを外部の知に晒して研いでいかないと錆び付くってイメー
hiroaki ajisaka:	ナマクラ知識
hiroaki ajisaka:	にならないように常に研ぎ澄まさないとって感じですね
Ryota Fujino:	SECIモデルの大事さは分かりつつ、これを実践する難しさを日々実感しています・・・
Ryota Fujino:	この循環を組織の仕組みに落とし込むアイデアが欲しい
Hayahiko Okugawa:	これ実践難しいですよね…
知代 遠近:	「こうやってやる」は表出化できても、「なぜやるか？」は伝えにくくて…「あれ？」ってことも😅
hiroaki ajisaka:	無意識的にこの流れが実践されてる場所があると思うんだよなー。新たに作る事も大事だけど、既存の組織からモデルケー
Ryota Fujino:	Ajisakaさん、私もそう思います。きっとナチュラルにそれをやっている組織があると思っています
Ryota Fujino:	エーザイさん、すごい・・・
hiroaki ajisaka:	ですよねー。 ナレッジマネジメントやるよー！よりはあそこのあの取り組み良くない？から始めてもよさそう。 できれば社内にそういった成功事例があるといいな。
Ryota Fujino:	なるほど・・・マネジメントだけど「管理する」ことが目的じゃなくて、「新たな知識を生む」ことが目的・・・
hiroaki ajisaka:	もともとの目的が個人に埋もれてる「知識」を表出かさせて他の「知識」と結びつけることが目的だよな。そう考えると確
浩幸 土屋:	個人の自発的行動が続かずに、一回だけ回して終わるケースが多いのかと。
masaki nakamura:	やらされ仕事の個人ばかりの組織からSECIモデルの循環が始まるとはちょっと思えなくて、どうやるとこのプロセスがスタ
和美 野口:	経営や管理職層としては、社員一人ひとりが暗黙知を持っているということを認識することが大切ですね。
hiroaki ajisaka:	止揚みたいなイメージだなー
Hayahiko Okugawa:	短期的なメリットが見えにくいことを理解してもらってなおかつその時間を捻出できるか、が課題かなあ
Daisuke Yamaura:	そもそも経営層がSECIモデルを理解して、スパイラルを回すことが経済活動に繋がる、という認識がないと始まらなさそう
hiroaki ajisaka:	短期的なメリットを負うならクレーム対応なんかの事例共有は有効かもしれないっすね
hiroaki ajisaka:	そうだ！入門編だ！（二度目
Ryota Fujino:	スクラム開発ってSECIモデルを小さなチーム単位で実践する形になってるんだな。共同化するレトロスペクティブとか、連
Hayahiko Okugawa:	面白いー！
hiroaki ajisaka:	ファシリテーターじゃないか...
masaki nakamura:	場づくりのノウハウって興味あるな。
hiroaki ajisaka:	場を作るのって大変だけど、既存の場をどう使うかって視点を持てると少しだけ希望が持てる気がする
CULTIBASE:	今の話しているテーマ：ナレッジマネジメントを"明日から始める"としたら、まず何をすべき？
Hayahiko Okugawa:	経営陣の認識なぁ
知代 遠近:	なんだろう…無理ゲーみが増してきた感。。
Hayahiko Okugawa:	ハードル高い、って感じちゃいますよね…
浩幸 土屋:	余裕をどのように生み出すかも。
知代 遠近:	劣化した文化にしがみついている組織にどう風穴をあけるか？
知代 遠近:	余裕…無い上司だらけw
Daisuke Yamaura:	遠近さん＞わかりみが深すぎますｗ　どうしよう…
知代 遠近:	Yamauraさん、本当にどうしようw
Hayahiko Okugawa:	ベンチャーはベンチャーでそんな余裕を作るのが大変と思うので、組織のフェーズも関係あるんじゃないかと思いました
知代 遠近:	そこを学びたーい!!
Daisuke Yamaura:	先週の人事制度設計の観点とパラで動けたらいいかもしれませんね！＞組織フェーズ
Hayahiko Okugawa:	Yamauraさん、確かにそうですね！
hiroaki ajisaka:	組織レベル、現場レベル、個人レベル、それぞれの視点で考えられるといいのかなー。難しいけど味方探しからだな...

CULTIBASE:	チームの暗黙知をあぶりだす魔法の問いかけ｜CULTIBASE Radio｜Management #53
香奈恵 鈴木:	いまの会社は社長が代替わりした時に文化作りから始めたから今いろんな事がうまく回り始めた気がする…
CULTIBASE:	▼お便りはこちら https://forms.gle/mvd7fyBVt57KMbiK6 ▼イベントページはこちら https://www.cultibase.jp/events/13188
Daisuke Yamaura:	鈴木さん＞その社長が替わった前後の文脈がとても気になりますｗ 文化づくりの「文化」の理解がない経営陣どうしよう…
CULTIBASE:	リフレクションシートはこちら　https://forms.gle/ogN7V1WZ3wMtwUQd7
晋一郎 林:	ありがとうございました。少しずつでも企業内にナレッジを蓄積・活用できる仕組みを作っていきたいというモチベーショ
知代 遠近:	ありがとうございました！続きを待っています。
Hayahiko Okugawa:	ありがとうございました！
Daisuke Yamaura:	ありがとうございました！！！
平山 猛:	有難うございました。
Ryoya Wakuda:	ありがとうございました！
Y N:	ありがとうございました！
和美 野口:	ありがとうございました！ ラー油さん、お疲れさまです！