

評価

組織改革：ビジョン設定プロセスの手引

第1版

本書にて達成すべき目的は次の通り

- ビジョンを描くプロセスを説明する。
- 組織のミッションを定義する方法を説明する。
- ビジョンを描くときの心理状態を示す。
- ビジョン、バリュー、ミッションをもつ組織が成功する理由を示す。
- ビジョンを描く事例を学習する。

【問題】

「組織改革-ビジョン設定プロセスの手引」の理解を評価するために、次の設問に対して最も適切な回答を選択してください。

1. ビジョン設定プロセスにおけるビジョンを描くとは何か。
 - A. あなたのゴールを詳細にする。
 - B. あなたの期待をまとめる。
 - C. 計画を作成する。
 - D. 卓越したものを絵にする。

2. ビジョンを描くことと問題解決との異なる点は何か。
 - A. ビジョンを描くことは、物事のやり方に焦点が当たっている。
 - B. ビジョンを描くことは、組織を新たな観点で見直すことである。
 - C. ビジョンを描くことは、逐次改善していくことである。
 - D. ビジョンを描くことは、市場の変化を確認することである。

3. 将来を考え、組織のトップが計画を立てるという行動をとっている時、組織はどのフェーズに在るか。
 - A. 創生フェーズ
 - B. 安定フェーズ
 - C. 再生フェーズ

4. 急速に成長し、面白く、雑然としている雰囲気をもっている組織は、現在ほどのフェーズに在るか。
 - A. 創生フェーズ
 - B. 安定フェーズ
 - C. 再生フェーズ

5. 組織が行っていることに疑問を感じているようであれば、現在、その組織はどのフェーズにあるか。
 - A. 創生フェーズ
 - B. 安定フェーズ
 - C. 再生フェーズ

6. ビジョン設定プロセスのリーダーであるVVMマネージャーが備えていなければならない能力はどれか。
- A. 組織形成を計画し、コントロールし、スケジュールを立てる。
 - B. 組織において、言葉に表されていないものを表現する。
7. ビジョン設定のプロセスについて適切なものはどれか。
- A. ビジョン設定のプロセスは、組織のあらゆるレベルの人々を巻き込む。
 - B. ビジョン設定のプロセスは、個人がもつビジョンと組織にて共有するビジョンとの整合の必要性を認識させる。
 - C. ビジョン設定のプロセスは、人々を動揺させ、不満を募らせる。
 - D. 上記3項目の全てが適切である。
 - E. 上記の内の2項目が適切である。
8. 個々のメンバーごとにバリューは大きく異なっていることが多い。全てのチーム・メンバーが他のメンバー個々のバリューの有り様を認識している時、効果的なチームワークができる。この前提は正しいか。
- A. 正しい。
 - B. 正しくない。
9. 仕事でバリューを共有している人々が有する特性はどれか。
- A. 従来 of 枠を超えて挑戦を試みる。
 - B. 責任を回避する。
 - C. 力不足だと感じる。
 - D. 望ましい目的につながる日常の仕事に飽き飽きしている。
10. あなた個人のバリューが、あなたが働いている組織のバリューと合致している場合に当てはまるものは何か。
- A. 規則と一連の為すべきことに従っている。
 - B. 仕事場よりも家庭が生きがいである。
 - C. 自分の仕事を楽天的に感じる傾向がある。
 - D. 自分の仕事を冷めた目でみる傾向がある。
11. 近年の米国におけるバリューは変化してきた。それは、単に人々が個人的に行うものについてだけでなく、組織がどうあるべきかという核心の部分について明確にする創造的な活動へより深く参画することを人々が望むようになって

きている。これは正しいか。

- A. 正しい。
- B. 正しくない。

1 2. 個人的な挑戦、創造、成長等と同類のバリューはどれか。

- A. 冒険
- B. 伝統
- C. 競争
- D. コンピテンシー
- E. 見た目

1 3. あなたの組織の現在状況を調査するにあたって、組織の歴史に関する討議を別途に行うことは良いアイデアである。

- A. 正しい。
- B. 正しくない。

1 4. 幾多の歳月を経てきた組織は、組織の創立時に遡った、根源となる目的をもっていることが多い。その場合、ビジョン設定のリーダーが行うべきことは何か。

- A. 現在を育むために、その根源にあたる。
- B. 組織に長く勤めている人々の話を聞く。
- C. 過去における変化、成功、失敗等を良く知る。
- D. 上記の全ての項目を行う。
- E. AとCの項目を行う。

1 5. 組織をとりまく外部環境の影響を調査する項目として含めるべきものはどれか。

- A. 戦略的提携者および競合者を認識する。
- B. 人口動態、社会的傾向、文化的傾向等を知る。
- C. 顧客の反応を分析する。
- D. AとBの項目を行う。
- E. A、B、Cの全てを行う。

1 6. 組織のミッション記述書がビジネスの独自性に焦点が当たっていれば、ミッション記述書は最も効果的である。

- A. 正しい。
- B. 正しくない。

17. ミッション記述書がもつ特性はどれか。
- A. できれば、3文以下に収める。
 - B. 感情や情熱を喚起するものにする。
 - C. 「学習したら全員がその知識を身につけ、達成することができる。」といったものにする。
 - D. AとBの項目が当てはまる。
 - E. BとCの項目が当てはまる。
18. 発散的イメージ創出とは何か。
- A. ブレーンストーミングと同じである。
 - B. 発散的イメージ創出の後には、収束的思考を行う。
 - C. つながりがないと思われる事象や傾向を結合する。
 - D. 焦点を一点に集中し、心が分散しないように保つ。
 - E. BとCの項目が当てはまる。
19. 組織のミッション記述書を作成しているとき、競争に関わる記述を含めることは良いアイデアである。
- A. 正しい。
 - B. 正しくない。
20. ビジョンを描くことは、「我々は本当に何が必要なのか」という質問に対する答えとして定義することができる。
- A. 正しい。
 - B. 正しくない。
21. ある種の勢力はビジョンの実現を妨げる。ビジョンを促進する勢力を増やすより抑制する勢力を取り除くことの方が容易である。
- A. 正しい。
 - B. 正しくない。
22. ビジョンを実践する上で、リーダーとして果たすべき役割として必要なものはどれか。
- A. 大局を見て、それについて話をする。
 - B. ビジョンに応じた、選択、方針、行動等を決めさせる。

23. ビジョンを達成しようと努力している時、グループや組織における緊張が過度に高まっていたとする。その時に取るべき方策はどれか。
- A. グループを編成し直して、新規に取り組ませる。
 - B. 期待するレベルを下げる。
 - C. ビジョンの達成にむけて、さらに時間を長くとる。
 - D. ビジョンの創生はリスクを伴わないプロセスであることを納得させる。
24. 過去を拒絶する者は、大概、先頭に立ってはるかな将来へ向けて進む者である。
- A. 正しい。
 - B. 正しくない。
25. ビジョン設定プロセスを実践した者は何と報告しているか。
- A. 将来における収束したアイデアを生み出す能力が高まった。
 - B. 順守よりコミットメントを基にして仕事を行っている。
 - C. AとBの項目が当てはまる。
 - D. AとBの項目は、どちらも当てはまらない。