**文化マッピング演習**

**Smartsheet 無料お試し**

**指示:** 以下のマトリクスは、連続体全体に提示される文化的特徴の数を示します。  
  
ステップ 1: 各文化的特徴を確認し、買収企業の文化に対する認識を最もよく表している列に **A** を配置します。  
  
ステップ 2: 被買収企業の現在の文化を最もよく表している列に **B** を配置します。  
  
ステップ 3: 各評価の絶対差を計算して、最大の文化ギャップを判断します。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **戦略的方向性** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 顧客/市場主導 |  |  |  |  |  | テクノロジー主導 |
| 長期的な利益指向 |  |  |  |  |  | 短期的な利益指向 |
| 従業員は戦略を理解し、真剣に取り組んでいる |  |  |  |  |  | 従業員は戦略を理解していない、かつ/または真剣に取り組んでいない |
| アクティビティに焦点を当てた |  |  |  |  |  | 結果に焦点を当てた |
| 戦略的に焦点を当てた |  |  |  |  |  | 運用的あるいは危機に焦点を当てた |
| 製品指示に関するファスト フォロワー |  |  |  |  |  | 最先端製品 |
| 市場のダイナミクスに対応するのが遅い |  |  |  |  |  | 柔軟性が高く、市場対応性が高い |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **コミュニケーション** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| トップダウン フォーカス |  |  |  |  |  | 三方向 |
| 感知頻度が低い |  |  |  |  |  | 感知頻度が高い |
| フィルター済み |  |  |  |  |  | オープン/率直 |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **トレーニングと開発** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 従業員を育成する機会が多い |  |  |  |  |  | 従業員を育成する機会が限定的 |
| 開発は、大きな自由度を持つ非公式のメカニズムに基づいています |  |  |  |  |  | 開発は、能力モデルやキャリアラダーと密接に連携しています |
| 開発は現在の仕事に焦点を当てています |  |  |  |  |  | 開発は現在と未来の仕事に焦点を当てています |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **報酬** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 個人のパフォーマンスに対する報酬に焦点を当てる |  |  |  |  |  | 個人とチームのパフォーマンス報酬のバランス |
| 従業員は、パフォーマンスの期待値を設定する際にほとんど関与しない |  |  |  |  |  | 従業員は、具体的なパフォーマンスを設定する際に大きく関与する |
| 年功序列ベース |  |  |  |  |  | パフォーマンスベース |
| 明確なパフォーマンス基準 |  |  |  |  |  | 曖昧なパフォーマンス基準 |
| 市場並/以上の報酬 |  |  |  |  |  | 市場以下の報酬 |
| 従業員は定期的なパフォーマンス フィードバックを受け取る |  |  |  |  |  | 従業員は定期的なパフォーマンス フィードバックを受け取らない |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **意思決定** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 緩慢 |  |  |  |  |  | 迅速 |
| 一元化された意思決定/複数の承認レベル |  |  |  |  |  | 承認レベルが少なく、幅広い管理が可能 |
| 分析的/慎重 |  |  |  |  |  | 直感的/大胆 |
| 権限レベルが明確に理解されている |  |  |  |  |  | 権限レベルに関する混乱が存在する |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **リスク テイキング** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| リスク回避 |  |  |  |  |  | 計算されたリスク テイキングを奨励 |
| ミスは罰せられる |  |  |  |  |  | イノベーションは報われる |
| 経営陣は、改善のために従業員のアイデアを求めたり、行動したりしない |  |  |  |  |  | 経営陣は、改善のために従業員のアイデアを奨励し、迅速に行動する |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **プランニング** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 短期 |  |  |  |  |  | 長期 |
| 反応 |  |  |  |  |  | プロアクティブ |
| 非公式 |  |  |  |  |  | 公式 |
| 競争に対する直感が働く |  |  |  |  |  | 競争を常に監視する |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **チームワーク** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 部門間の協力関係が弱い |  |  |  |  |  | 部門間の協力関係が強い |
| 信頼度が低い |  |  |  |  |  | 信頼度が高い |
| サイロ化された視点 |  |  |  |  |  | プロセス/部門横断型の視点 |
| 対立が表面化し、解決される |  |  |  |  |  | 文化は礼儀正しく、対立は回避される |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **管理慣行** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| リーダーは厳格な推進者 |  |  |  |  |  | リーダーは家父長的 |
| ポリシーが均一に適用される |  |  |  |  |  | ポリシーが恣意的に適用される |
| 高レベルのフィードバックとコーチング |  |  |  |  |  | フィードバックやコーチングの頻度が低い、またはまったくない |
| 不要な手順、ポリシー、ビジネス ルールがほとんどない |  |  |  |  |  | 従業員の行動を導くために使用される手順、ポリシー、ビジネス ルール |
| コストと管理主導 |  |  |  |  |  | サービスと品質主導 |
| 人々は感謝され、評価されていると感じる |  |  |  |  |  | 人々は感謝され、評価されていると感じない |
| ストレスや負担が少ない環境 |  |  |  |  |  | 作業量が多く、長時間労働を強いられる環境 |
| 従業員が変化を受け入れる |  |  |  |  |  | 従業員が現状維持に努める |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **構造** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 役割が明確に理解されている |  |  |  |  |  | 役割がかなり曖昧 |
| 組織がフラット |  |  |  |  |  | 組織が多層的 |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **テクノロジー** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| 従業員は、成功するために必要な情報にアクセスできる |  |  |  |  |  | 情報が不足している、タイムリーでない、または間違っている |
| 新しいテクノロジーの導入が遅い |  |  |  |  |  | 最先端テクノロジーを迅速に導入する |
| **絶対差** |  | | | | |  |

|  |
| --- |
| **– 免責条項 –**  Smartsheet がこの Web サイトに掲載している記事、テンプレート、または情報などは、あくまで参考としてご利用ください。Smartsheet は、情報の最新性および正確性の確保に努めますが、本 Web サイトまたは本 Web サイトに含まれる情報、記事、テンプレート、あるいは関連グラフィックに関する完全性、正確性、信頼性、適合性、または利用可能性について、明示または黙示のいかなる表明または保証も行いません。かかる情報に依拠して生じたいかなる結果についても Smartsheet は一切責任を負いませんので、各自の責任と判断のもとにご利用ください。 |