

【 2013. 08. 20 第 3 回藤枝エコノミックガーデニング公開講座 概要 】

Facebook 組織論 緩やかな連携と協調

2013年8月20日
(有)アイ・リンク・コンサルタント
代表取締役 中小企業診断士加藤忠宏

Facebook などのソーシャルメディアを使った組織的な連携について

同じニーズがあるならグルーピングがいい

⇒ 成熟していく可能性をもっている

《重要な点》

リーダーの資質/組織のコンセプト/ソーシャル特性の理解

人間関係の濃淡を Facebook は見抜いている

人間関係が濃いといっても求めていることは各々違う

⇒ 相手が自分に何を要求しているか

取り違えてはいけないポイント

Facebook グループの進化の過程

◇最初の間口は広く ⇒ 来る者拒まず ⇒ ただし最低限のマナーは守ってもらう

顔写真を載せない人は
手袋をして握手するのと同じ

◇行動できる人とできない人の差を吸収する

◇熱意のある人と軽い意欲の人との差の吸収

⇒ できない人には参加を強制しない
そういう人でも活躍できる場を設けてあげる

◇カルト的発想の人の逃げ場を用意 ⇒ そういう人の集まる場も用意し、そこには深く踏み込まない

◇新規メンバー募集のための Facebook ページ運用

グループ内のメンバーの役割やパーソナリティーが際立つような運営が必要

Facebook ページは楽しい雰囲気

Facebook の情報発信は“今ここにある情報をそのまま”出せばいい

誰かにとって当たり前のことが、誰かにとっては新鮮で魅力的に映る

⇒ 特徴的な記事が好まれるホームページやブログと違うところ

リーダーの資質

- ・ Concept 《なぜグループを形成するのか》
- ・ Contents 《そのために必要な情報は何か》
- ・ Continue 《継続的に出す》
- ・ Communication 《会話・参加の余地がある》

+

受容の精神—文化の多様性（食文化や地域性）/ 個性の多様性（思い入れの深さの違いや家庭の事情）

グループリーダーの義務

- ・ 会員への目配り
- ・ グループ風土の確立

ソーシャル特性の理解

Facebook ページのファン数が増えれば増えるほど”いいね”率が下がるという調査結果がある

ファン数を増やすことは必ずしもベストではない ⇒ 少ない数でも確実に共感してもらう方がいい

まずはグループを形成できるような友達を集めることから始めよう

写真と動画が有効