

【改めて“ヒト”と“組織”を考えるシリーズ16】

今、確かな“組織強化視点”を持つべき時！

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【従業員の活動が成果を大きく左右する】

社長自らが、新しい取引先と“話ができる”関係を作っても、その後、自社の担当者が“動かない”ために、結局“関係”が“取引”に発展しないということがあります。

経営環境が益々厳しくなる中では、取引に限らず、あらゆる分野で、社長だけではなく“従業員の皆様の取り組み”が、成果を大きく左右するケースが増えていると言えそうなのです。

【相矛盾する経営者の声】

そんな中で、経営者の皆様から『従業員がもっと自主的に動いてくれれば…』という声が聞かれるようになりました。

ただ、一方で『今のような難しい時こそ従業員に勝手なことをされては困る』という声も少なくはないのです。

【矛盾を解消する道】

そうだとしたら、“決して勝手ではない従業員の自主性”というのは求められるのでしょうか。

実際には“組織”経営は、昔から“この矛盾”、つまり“勝手ではない自主性”の強化に取り組んで来たという指摘もあるのです。

【問題は組織経営視点にある！】

一口に言うなら、それは“経営者の期待通りに従業員が自主的に動く”ということなのでしょうが、本当にそんなことが可能なのでしょうか。また、そんな“期待”に応えるためには、従業員の“レベル”はどうあるべきなのでしょう。

ところが、まず問題になるのは“従業員”ではなく、“組織経営視点”であるようなのです。

【ある経営者の体験から…】

そこで、優秀な人材を採用して、組織の風土を一新したかった社長が、当初の“失敗”から紆余曲折を経て、“中堅中小企業らしい組織強化視点”を見つけ出して行く事例をまとめた“経営レポート”をご用意しました。

特に中堅中小企業の“組織論”には、あいまいな部分が少なくありませんが、これを機会に、一つの“組織強化視点”を確立していただきたいと考えるからです。

【レポートを定期購読しませんか？】

詳しくは“経営レポート”をご一読頂きたいと思います。ご定期購読(有料)希望者にはレポートを毎月お送りしますので、ご一報ください。



『基本的なこともできないのに、従業員の自主性強化など縁遠い』という言葉が聞かれます。しかし、組織力強化のためには、個人が自分の能力や役割に応じて、自主的に動くことは欠かせないのです。

そのため“できない”と決めつけるのではなく、具体的な状況や事情をとらえ、中堅中小企業らしい組織力強化視点を発見すべき時に、今来ているのかも知れません。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて、皆様方の経営をご支援申し上げます！