

【改めて“ヒト”と“組織”を考えるシリーズ20】

組織“貢献”を求めにくくなった真の理由？

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』

【組織“貢献”を求めにくい昨今】

企業組織の中では、従業員に対し、以前ほど率直に“貢献”を求めにくい雰囲気があるかも知れませんが、いわゆる“社内トラブル”には至らないケースでも、経営陣のパワーで従業員を“圧倒する”のは、今日容易ではないようなのです。

これを指して、確かに“経営陣のリーダーシップ不足”とも指摘できるかも知れません。

【かつてはワンマンが当たり前だったのに…】

昭和期のワンマン経営者と比較すれば、その“ワンマン性”の部分では、今、不足と言わざるを得ないところがあるからです。

しかし、『ワンマンだけがリーダーシップではない』という指摘もあります。また昭和期に経営陣がワンマンになれたのには、それなりの時代背景があったという見解もあるのです。

【“発展途上性”の成せる技？】

それは、一口に言うなら“発展途上”にある時は、組織はリーダーの下に結集しやすく、その結果として、トップはリーダーシップを発揮しやすいということでしょう。実際に、いわゆる“発展途上国”を見ると、それを実感できるのです。

【組織が一定レベルに達すると…】

しかし、“発展”が一定レベルに達し、組織が“落ち着いて”来ると、特定のリーダーに結集するより、個々の業務への習熟が関心の中心になりがちです。組織人として何をするかよりも、自分の腕や能力をどう伸ばすかに“熱中”する従業員が増えると言うことです。

【業務への習熟度が関心の中心になると…】

しかも、個別業務への習熟度だけに目を向けると、その業務に関しては、経営陣より自分の方が“できる”という思いも、従業員には浮かぶでしょう。そうして、上からの指示より“自分の判断”を優先させるようになるのです。

その結果として、なかなか“指揮命令”が行き届かない組織ができてしまいます。

【レポートを定期購読しませんか？】

ただ、それは必ずしも深刻な問題ではないかも知れません。マネジメントのあり方の変更が求められているだけかも知れないからです。そんな視点を取りまとめたレポートをご用意しました。

**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、ご遠慮なくご一報ください。**



以前の経営者の中には、強引なほどのリーダーシップを発揮する人が多かった一方、今は現場の従業員のパワーが必要以上に強くなっているかのように見えることがあるかも知れません。

しかし、なぜそんな“現象”が生じるのでしょうか。その要因を、改めて捉え直してみると、今、以前のような強引な形ではなく、新たなリーダーシップが求められているとも感じられるのです。

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！