

【改めて“ヒト”と“組織”を考えるシリーズ22】

組織活力強化の“現代的”な秘策とは？

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』

【積極人材も組織活力を低下させる？】

以前なら、上からの指示を待つのではなく、主体的に行動する人材が多い組織に“活力”があると言えたかも知れません。

ところが、昨今のように“事業環境”が複雑になると、自主性の強い組織は“十人十色の正論”が横行してしまい、混乱によって、逆に活力を低下させるケースもあり得るのです。

【当たり前が当たり前ではなくなった？】

たとえば“企業の成長”が、必ずしも“規模拡大”によっては保証されず、場合によっては“販売量増大”さえも、価格水準いかんでは“利益”拡大につながらない昨今、現場で『何をすべきか』と考えても、容易に答は出ないということです。

そのため、“できる”はずの人材まで、かつての“指示待ち”人のように、沈黙してしまうことが増えるのかも知れません。

【打開策は…】

そうであれば、その打開策は“経営陣のリーダーシップ”にあると言いたくなりますが、ここにも難しい問題が残ります。事業現場の把握が、以前ほど容易ではなくなったからです。

【なかなか単純には考えられない！】

それどころか、実情に合わない指示をすると、現場は反発して、それが労使トラブルにまで発展してしまうケースもあります。

現場情報に乏しいまま、指示を強化しても、うまくは行かない“状況”に、今、多くの事業主体が陥っているのかも知れません。

【ある企業の“事例”がヒント】

では、どうすればよいのでしょうか。そのヒントになる事例があります。ある企業が、“小さな出来事”をきっかけに、組織活力を取り戻すことができたからです。

始めは小さな出来事でしたが、それが社長の“今後の展望”の道筋をも開きました。その時の経営者の体験をまとめたマネジメント・レポートをご用意しました。

【レポートを定期購読しませんか？】

トラブルを回避しながら組織活力を刺激するマネジメントは、理屈で考えるより“事例でイメージする”方が実感しやすいかも知れません。

定期購読(有料)希望者には詳細レポートを毎月お送りしますので、ぜひご一読ください。



社内を結集させる強烈な指示が、確かに出しにくくなっているかも知れません。しかもそれは、ヒトの意識やモラルの問題と言うより、事業や事業環境が複雑になってしまったからかも知れないのです。

強烈な指示がない組織では、士気はなかなか上がりません。そのため、組織の士気向上には、改めて“何事も複雑になって指示が出しにくくなった”現実の再認識から、始める必要があるようです。

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『経営さぷりめんとニュース』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！