

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

風土をも変える身近な“組織マネジメント”

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』

【目的共有だけでは“組織”になれない？】

たとえば、6人の“大人”が集まっただけでは、集団でも組織でもあり得ません。ただ、そこに6人の男女が“いる”だけです。

また、その6人が、たとえば“バーベキューをしよう”という“目的を共有”したとしても、それだけでは、まだ組織とは言えません。なぜなら、目的だけでは、誰も連携的、あるいは協調的には動けないからです。

【単なる集まりが“組織”に変貌する時】

ところが、肉調達、野菜調達、器具調達、場所探し、車提供などと“役割”が明確になると、そこに自然に“連携的”な活動が生じ始めます。

しかも、一人だけでは到底できない“仕事”が、短時間で効率よく完了してしまうのです。

それがまさに“組織力”に他なりません。

【しかし“実態”は…】

しかし、現実の職場では、多くの構成員が“自分の役割”を意識しながら活動しているとは限りません。むしろ“担当業務をそれなりに遂行する”姿勢や“言われたことをする”程度の行動の方が、目立つのではないのでしょうか。

【マネジメントとして“どう”するか？】

では、組織の構成員が“自分の役割”を意識しながら、その遂行に努めるようになるために、マネジメントとして“どう”すべきなのでしょう。

組織風土形成は、確かに一朝一夕にできるものではありませんが、単なる“知識教育”や“叱責”よりは成果が出やすい方法があるようです。

【重要になる“役割分担”の実践的意味】

その方法とは、まさに従業員に“役割分担”の意味に気付かせる、あるいは“役割分担ができていない現実”に気付かせることなのですが、それには、経営陣や管理者サイドの考え方の整理や、取り組みやすい行動指針が求められるようです。

そこで、ある経営者の体験から“ヒント”をまとめたマネジメント・レポートを用意しました。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

“組織マネジメント”と言うと、特別な手法を思い浮かべがちですが、むしろ“身近なマネジメント行動”が組織を変える“きっかけ”になることは、決して珍しくありません。

定期購読(有料)希望者には当レポートの完全版を毎月お送りしますので、ご一報ください。



目標に向かって一致団結し、目前の障害を“ものともせず”に乗り越えて行くような“強い”組織は、どのように作られるのでしょうか。

もちろん理想的な組織が一朝一夕に生まれ出ることはないとしても、たとえば“農作物”が、適切な“土壌”整備によって、大きく豊かに育って行くように、組織強化法にも“人を育てる基礎(土壌)”のようなものがあると指摘されるのです。では、その“基礎”とは…。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様、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！