

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

社長が社内で“特別扱い”されない風潮？

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【どんな人も“特別扱い”しない社会風潮】

重要人物や社会的な人気者でさえ、ある意味で、一見ささいとも思える“問題”で、執拗な非難を浴び、窮地に追い込まれるケースが増えて来ています。

それは、社会風潮が“誰をも特別扱いしなくなった”ことの証で、以前のような“特権意識”を持つことは、今は危険だという指摘があります。

【社長でさえ社内で“特別扱い”しない？】

そして、そうした風潮は、社内でも“働き方に関して、社長をも特別扱いすべきではない”という感覚を生み出しているかも知れないのです。

事実、社長の“経費”や、出社時間に“目を光らせる”従業員が、今や少なくありません。

【対応次第でプラスにもマイナスにもなり得る】

しかし、こうした傾向を単に“問題”と捉えてしまうか、組織の“士気”高揚の新たなヒントになると考えるかで、企業の“その後”の方向性は、大きく変わって来るかも知れません。

どんな“問題”にも、プラスとマイナスの両側面があるのが通常だからです。

【問題をヒントに変えるためには…】

いずれにせよ、現状問題を“将来へのヒント”に変えるためには、まずは“問題の本質”を、十分に把握しなければならないでしょう。

そして、その上で“効果的な対応策”を、具体的に組み上げて行くことが、肝要になるはずなのです。

【現代の社会風潮を味方につける基本視点】

そんな中で、昨今の“重要人物に厳しい”社会風潮の“根”を捉え、その対処の方向性を見つけた経営者がおられます。たとえ、社長として“いわれのない批判の矢面”に立っても、それをプラスに変える方法があると言うのです。

もちろん、それ以前に“矢面”に立たないための“姿勢の確立”も重要なのですが…。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

では、その“方法”や“姿勢”とは、どのようなものなのでしょうか。そこで、その経営者の“体験”をまとめたレポートを、ご用意いたしました。マネジメントレポートは有料定期購読者にお渡しいたしますので、ご一報ください。



国のトップが、本務以外のところで執拗に批判されたり、人気者の芸能人が、ささいとも言える不祥事で“干さ”れたり、最近、ある意味で“過剰反応”ではないかと言いたくなる事象が増えているかも知れません。

しかし、それは“現代感覚”からすれば当然のことだとも言えそうなのです。しかも、それと“同じ感覚”が、社内で“経営陣”に向けられているとすれば、過剰反応事象は他人事ではなくなります。ただ、その“感覚”は、接し方次第で“プラスの要因”にもなり得るもののようなのです。

中堅中小企業の皆様に、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！