

## 【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

### 当たり前が出来ていないと感じたら…

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！

#### 【言われたことさえ出来ない現場】

現在“高齢者”と呼ばれる年齢層が若かった頃、しばしば職場で、『彼（彼女）は言われたことしかしない（できない）』と批判的に見られることがありました。現場には“言われたこと以上の成果”が求められていたわけです。

ところが最近では、“言われたことさえできない”という指摘が増えているようなのです。

#### 【成長下と競争下での違い？】

しかし、その要因は“人材の質”が落ちたからではなさそうなのです。シンプルに言うなら、想定以上の成果を期待できる“成長市場”と、想定を守ることさえ難しい“競争激化市場”での、成果の違いなのかも知れません。

#### 【仕事自体も進めにくくなった】

あるいは、様々な“規制”が加えられる傾向にある中で、現場独自の判断が“社会的批判”にさらされることさえあり得るため、業務自体が“やりにくくなった”せいかも知れないのです。

今、当たり前なことを当たり前に行うことが、自身が“困難”になって来たようなのです。

#### 【きめ細やかな指揮命令】

そのため、現場の頑張りばかりではなく、指導サイドの“きめ細やかな指示命令”の重要性が増していると言われます。

特に現場が、成果が薄い業務に“必要以上”に無理に取り組んで、パワーを消耗させてしまわないような“抑制マネジメント”が、改めて注目されているのです。

#### 【求められる“力の温存と集中”】

勝てない相手に果敢に挑んで消耗し、勝てる相手にも勝てなくなってしまう“スポーツ・チーム”の実情を見れば、“力の温存と集中”の重要性は、ビジネス上でもイメージできそうです。

つまり“言われたことを実行させる”だけではなく、状況を判断して、適宜“ゴー”か“ストップ”かの指示を出すマネジメントが、求められるということです。

#### 【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

詳しくは、マネジメント・レポートをご用意しました。有料定期購読希望の方には、そのレポートを差し上げています。ぜひ、ご一報ください。



『言われたことしかしない人材』は、かつて“問題児”とされました。しかし、今や『言われたことができない人材』の方が多いかも知れません。ただ、それは“人材の質”が落ちたと言うよりは、業務の状況が以前よりも、はるかに困難になっているからかも知れないのです。

それはスポーツで、相手が強いと、なかなか“当たり前のプレイ”をさせてもらえないのと同じかも知れません。そんな状況下で、今求められているマネジメントの重要視点があります。その視点とは…。

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！

## 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/>