

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

現場にも経営陣にも“元気”が出る対話法

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！

【気心が知れているだけでは…】

『お互いに気心が知れた組織なら、一丸となって働くことは難しくないと考えていた』と、反省の弁を述べる経営者がおられます。そして『後継者候補として雇ったはずの娘でも、理解し合うには相当の年月が必要だった』と言うのです。

それは“親しさ”と“ビジネス上の協働”とは、必ずしも比例しないという指摘でした。

【不可欠となるビジネス活動上の相互理解】

では、ビジネス上の協働には何が必要なのでしょう。言葉にすれば、“ビジネスに携わる者同士としての相互理解”なのですが、実際上、それは簡単とは言えそうにありません。

ただ上から下に“指示”を出し、下から上に“成果や問題”等を報告するというだけでは、相互理解が深まるとは考えにくいからです。

【経営陣の従業員理解だけでは不足？】

しかも、経営陣が従業員の能力や意欲を理解しただけでも不足でしょう。なぜなら、従業員が経営陣の意図や価値観を感じ取れなければ、組織内での自分の立ち位置を見つけにくいからです。

【考える材料を引き出すコミュニケーション】

さて、そんな時、社内で“どのような”コミュニケーションをとることを心掛ければ良いのでしょうか。

冒頭で反省の弁を述べた経営者は、いわゆる“日常的な業務”を具体的な題材にして、“適性”と“有用性”と“満足度”に焦点を当てて話し合うと、『コミュニケーション内容が自然な流れの中で深まりやすくなる』と言われるのです。

【なぜそんな風に言えるのか？】

その経営者は、“どのような体験と成果”から、そんな“感じ方”に至ったのでしょうか。そこで、その経営者の体験の要点を、事例で追いつながら取りまとめたマネジメント・レポートを、ご用意することと致しました。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

経営陣にも従業員にも、迷いや戸惑いが発生しやすい昨今の“組織マネジメント”の中で、ぜひこのレポートをお役立て頂きたい。詳しくは、レポートでご確認ください。有料定期購読希望をお知らせ頂ければ、pdfで送ります。



社内でのコミュニケーションには、単にお互いを知り合うとか、お互いの現状を把握するとかのレベルを超えて“一貫した目的性”を持たせるべきだという考え方があります。そうしなければ、多忙な中でコミュニケーション時間を作る意味が薄くなるからだと言うのです。

そしてその時の“一貫した目的性”は、働きやすさや成果の出しやすさに向けべきだともされるのです。では、それはどんなコミュニケーションなのでしょう。そこには“評価”が重要な働きをしていそうなのです。

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！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所
行政書士・特定社会保険労務士 邊見 努

TEL : 022-292-2351
FAX : 022-292-2352