

## — 経営理論は使えないのか —

### 理論を業績に繋げる管理職研修

企業（組織）の不祥事に、厳しい目が向けられています。

今の時代は、不祥事が起きるとマスコミだけでなく、SNSによって“正義の味方”の厳しい糾弾が巻き起こります。大手企業（組織）であればあるほど、攻撃の手は容赦ありません。

しかし、多くの優秀な人材がいるはずの企業でも「なぜこんなことが行われているのか」疑問も生じます。

その原因の一つが「**グループシンク（集団浅慮）**」です。これは、心理学者のアーヴィング・ジャニスが提起した言葉で「非常に優秀な人々が集まって、極めて貧弱な意思決定をしてしまう」という意味です。

なぜ、グループシンクが起きてしまうのか、その原因には以下の3点が考えられます。

1. 「**出る杭は打たれる風土**」があるため、自分の意見を言えない
2. 外部からの情報が入って来ず、狭い「**自分たちの常識**」から脱することができない
3. **支配的なリーダーのため、言いたいことが言えない**

そこで、昨今注目されていることが「**心理的安全性のある組織**」（エイミー・エドモンドソンが提唱）です。これは、「自分の考えを自由に述べても不利益を得ることがない（安全性）と感ずることができる組織」のことです。

しかし、このような組織を作ろうとすると、ともすると“**ぬるま湯的な組織**”となりかねません。すると、**やる気のある人材が、やりがいを感じられずに退職してしまう**という問題が生じてしまうようです。

これでは、新しい経営理論を熱心に勉強している管理職ほど、迷ってしまいます。結局、経営理論は現場の役に立たないのでしょうか。

大切なことは“**何のための理論なのか**”という**原点に帰ること**です。ネットで探せば、いくらでも知識を増やすことはできます。しかし、ビジネスにおいて、知識は行動（業績）に繋げなければ意味がありません。

そこで、**理論を現場実践に橋渡しする**ことが大切です。例えば「心理的安全性」は、生産的なアイデアを創出し、業績に繋げるための手段です。手段を目的達成に繋げるためには何が必要なのか、それを修得することが大切なのです。

弊社の「管理職研修」は、理論を学ぶだけでなく、業績への橋渡しをするためのものです。

また、研修カリキュラムは、すべて企業の実態に合わせて作成するオリジナルなものです。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

