

分断の時代を乗り越える

— 組織のシナジー効果を高める教育 —

分断の時代です。

「あいつのせいで、オレたちが苦労している」。まるで、昔の時代劇かのように悪代官を成敗すれば、すべてが解決するかのような言説が社会全体を覆っていませんか。

「給与の手取りさえ増えれば」「消費税さえ下げれば」・・・「それをやらない〇〇が悪い」。やがて、「あの上司さえいなければ」「会社が～さえしなければ」・・・。対立即“相手が悪い”となってしまう“分断の風潮”が社内に蔓延したらどうなるのでしょうか。

経営上の問題は複雑です。一人の悪者（原因）退治で、すべてが解決することはあり得ません。社員全員の知恵を結集しなければ乗り越えることなどできません。分断の時代こそ、組織のシナジー（相乗効果）を発揮していかなければならないでしょう。

しかし、同じ企業の一員であっても、それぞれ役割や責任が違うのですから、対立が生じることがあります。重要なことは「対立を両立に変える」ための“柱”です。以前の日本企業には「終身雇用」（皆最後まで一緒）、「愛社精神」（会社の為に一致団結）などが、柱の役割を果たしてきたと言えます。しかし、今の時代に柱にはなり得ないかもしれません。

そこで、「対立を両立に換えるための柱」として、企業の経営理念を再確認すべきではないでしょうか。

同じ企業内で対立が生じる原因は、「目標」が異なるからです。例えば「クレームゼロにするための品質管理を徹底すれば、納期が長くなるのは当然」という立場と「即納で、他社より優位に立ち売り上げアップ」との立場は対立します。

しかし、目標は異なっても、目的「お客様にご満足いただき、業績を上げる」は、同じはず。この目的の中の「大目的」が経営理念であるはず。大目的を果たすために全員が知恵を結集することで組織のシナジー効果を発揮し、対立する双方の目標を達成できる知恵が必要です。さもないと、「分断の時代」の潮流に企業が巻き込まれかねません。

弊社の「組織のシナジー発揮プログラム」は、各企業に実態に合わせた教育プログラムをご提案いたします。ほんの一例をご紹介しますと、

社員全員：「分断の時代の危機を乗り越えるために」全体セミナー等々

管理職層：「対立を克服する問題解決思考強化研修」「部門間連携強化研修」等々

中堅層：「混沌の時代を乗り越える人生の経営術修得研修」「中堅の役割強化研修」等々

若手層：「企業内自己実現力修得研修」「一人前としての自立力強化研修」等々

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。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

