

私の経営体験から
コラボレーションの視点で“見る、観る、診る”

経営トップ、組織リーダーは目標実現の仕事の仕組(プロセス)とそれが機能しているかを“見る、観る、診る”し、その精度を高めることに注力しましょう！

多くの経営にみる
問題の側面は2つ

A: トップの方針、経営目標にかかわる課題

- ・設定した目標の内容そのものにミスマッチがあるわけではない
- ・問題は
方針、目標の理解、浸透度合いが低い
方針と現場の施策とが連動していない
(スローガン化している方針、目標)

目標を作り上げるプロセス(仕組)に課題あり

B: 目標を実現する仕組とその回し方

- ・仕組とその運用にトップは関心なし
(「そんなことはお前らが考えよ！」)
- ・「最良の仕組無くして最大の成果は得られず」との認識がトップ、前線に無い
- ・チームや組織の状況にあった目標達成の最適な仕組が設計されていない
- ・社内外にあるベスト・プラクティスがあっても取り入れて実践しようとし無い
- ・仕組の実践結果が絶えず評価され、改善のフィードバックがされていない

目標は達成されてこそ「目標」
そうでなければ
ただの「スローガン」

組織の「マネジメントの仕組」(仕事の進め方)の改善・改革なくして目標達成せず

- ・目標達成は最適手段としての「仕組」にかかっている
- ・「仕組」そのものが「我が社のノウハウ」すなわち「競争力(コアコンピタンス)」となる
- ・「仕組」が定着することで「人に仕事がつくのではなく、仕事に人が就く」、すなわち人が育つ

私の提起する4つのマネジメント改革軸 (評価要素と取組課題)

