

社会保険労務士 山下事務所 は 「この会社で働くことができよかった」 そう思えるような会社作りのお手伝いを致します

## ★ピンチの時に成すべきことは★

- ◆近時の急激な変化に、多くの経営者様が悩んでいらっしゃいます。「どう対応したら良いのか。」解決策が見つからず頭を抱えっぱなしです。
- ◆しかし、このような環境下でも業績を上げている会社があることも現実です。自社と同じような業種であれば、焦りが募ります。一体どこが違うのでしょうか。

- ◆それは、会社の方向性がキチンと示されている会社であり、それを適確に行える仕組みがある会社です。

「当社の目指しているところはここだ。」

「そこに到達するために、中期的に〇〇を行う。」

「〇〇を行うには、××の組織が△△でなければならない。」

- ◆ここまでが、理念・戦略そして組織の部分です。そして、ここから先を人事制度が担います。

「△△を行うことができる社員はA社員だ。」

「A社員のやるべきことは\* \*です。」

- ◆ 『当社のどの業務を重点的に行うべきなのか。』
- ◆ 『その業務の優れたやり方は何なのか。』
- ◆ 中短期的には、赤字の部分<sup>①</sup>を常に考えなければなりません。これを組織の中で共有し続け(自分一人のノウハウにしない)、やらない・やり切らない人を作らないことです。
- ◆ やるべきことをキチンとやって、誰かがそのやり方で成功すれば、当の本人は成功体験を得たことになり、その体験を社員に伝え、他の社員も成功体験を得ることができます(共有すること)。こういった過程によって“知恵”が生まれるのです。
- ◆ そして、この“知恵”を発言できる社風か否か、発言できても潰される社風か否か。つまり、社員から知恵を吸収しようとする会社か否かでピンチの乗り切り具合・スピードが違ってきます。
- ◆ また、その業務が時代・ニーズを背景として不要になれば、当然にその組織は解散し、新たな組織が必要になります。「組織は潰すためにある。」といっても過言ではありません。

- ◆ 今、「どう対応すれば良いのか、解決策が見つからない。」と考えているならば、次のことをチェックしてみてください。

- ・会社の方向性がキチンと示されているか
- ・方向性に対する戦略(中期計画)が示されているか
- ・その戦略が浸透しているか
- ・戦略を速やかに実行できる組織になっているか
- ・指示命令系統は迅速か
- ・戦略に対する具体的な戦術が示されているか
- ・戦略・戦術を管理職は理解しているか
- ・戦術を社員全員がやり切っているか
- ・やり切った社員を評価する制度・仕組みがあるか
- ・やり切った社員を報いる根拠を示すことができるか
- ・社員の知恵を吸収できる社風か

- ◆ もし、これらが上手く機能していないのであれば、今こそ会社を活性化するチャンスです。

何故ならば、ピンチの時にこそ知恵を出し合わなければならないからで、理念達成のために働く社員に動いてもらわなければならないからです。

- ◆ 知恵を出させるためには、会社のあり方から含めた改革が必要なはずです。社員も、『寄らば大樹の陰』ならぬ『寄らば企業の陰』ではダメなのです。

- ◆ 今一度、企業理念に立ち返り、理念を達成させるために迅速に動ける組織を作り、“誰にやらせるか”ではなく“誰ができるか”を適確に見極めてそのポジションにつけ、素早く行動しなければなりません。

JREPOに関するお問い合わせは下記まで

## 社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : [office-srry@sr-yamashita.com](mailto:office-srry@sr-yamashita.com)ホームページ : <http://sr-yamashita.com>

## 【業務案内】

- |            |            |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援  |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演   |
| ★管理者研修の実施  | ★各種助成金の申請  |
| ★退職金制度の構築  | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。