

2017年9月1日

Value Management Innovation

株式会社ブイ・エム・アイ総研

「活・人・経・営」コラム第64回

イノベーションが咲く〈活・人・経・営〉

経営のあり方としてはしごく当然のことなのですが、経営のトップをはじめ、ミドル層の幹部や一般社員も含めて全社員が会社の掲げる夢や使命感を共有し、しかもお互いの存在価値を認め合い、自らの役割を真摯に発揮している企業に出会うと、芸術の世界を垣間見るような感動を覚えます。

特に、様々なビジネスの現場をリードするミドル層以下の社員それぞれが、自主的にやる気を発揮している会社にはイノベーションが咲くダイナミズム（活力）を感じ、同時に経営層のマネジメントに対する並々ならぬ不断的努力や覚悟を感じます。

組織の変革を目指しても人が変革されずに未来は見えて来ません。繁栄も倒産も人次第で、人が自主的に生き活きと働き、人も企業も共に成長し続けることが出来る21世紀の経営を弊社では、〈活・人・経・営〉と表現し、コンサルティングの基本軸としている所以です。

企業が成長・繁栄し続ける大きな要素はイノベーションであり、そのイノベーションの源泉の多くは現場にあるのです。現場には顧客企業の声、ユーザーの声が切れ目なく届き、日々問題・課題が生じているのです。しかしながらこれらの厳しいビジネスの現実を通して多くのイノベーションが生まれています。

〈労働力の多様性をマネジメントする〉

労働力の多様性はマネジメント慣行に重要な意味を持っている。マネジャーは全員を同じに扱うという考え方を転換して、違いを認め、従業員の生産性を高めて、その確保をはかれるような対応をしなければならないだろう — そして同時に、差別をしないことである。多様性は、うまく管理されれば、組織内の創造性とイノベーションを高めるだけでなく、さまざまな問題について多様な観点から意思決定ができることにもなる。多様性が適正に管理されない場合、離職率が増え、コミュニケーションが難しくなり、対人間の軋轢が増えることになる。

— 出典：「組織行動のマネジメント」ステファン・P・ロビンズ 著

高木晴夫 監訳 —