

孤軍奮闘状況を打開したいと考えるなら…

従業員に自主性を求める前に**経営者がやるべきこと**

◆◆◆ 2つの機能が組み込まれなければ組織活力は生まれない ◆◆◆

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|----------------------------|-------|----|
| 【1】 優秀な人材の入社で勢い付くはずだったA社 | | 1頁 |
| 【2】 指示に十分ついて行けない人材の“新たな混乱” | | 2頁 |
| 【3】 “自主性”視点だけでも組織力は向上しない？ | | 3頁 |
| 【4】 改めて中堅中小企業の組織特質に立ち戻ると… | | 4頁 |
| 【5】 人材の自主性と経営者の期待との“合流点”形成 | | 5頁 |

『基本的なこともできないのに、従業員の自主性強化など縁遠い』という言葉を聞くことがあります。しかし、組織力強化のためには、個人が自分の能力や役割に応じて、自主的に動くことは欠かせないのです。

そのため“できない”と決めつけるのではなく、具体的な状況や事情をとらえ、中堅中小企業らしい組織力強化視点を発見すべき時に、今来ているのかも知れません。

SPc 労務管理センター
JINJIKEN 人事労務管理研究所

〒460-0015 名古屋市中区大井町 2-11 (同所併設)

Mail : info@jinjiken.co.jp

SPc 労務管理センター

TEL : 052-331-0844

FAX : 052-321-1108

JINJIKEN 人事労務管理研究所

TEL : 052-331-0845

FAX : 052-321-1125

SR-MIC ヒューマン・マネジメント研究会



Monthly Human Management Report by SR

本レポートは経営者および経営幹部の皆様のために作成されています！