

ただの“決め事”に見えたのに...

従業員の創意工夫に火をつけた意外な要因

意欲的な“組織活動”のために何が求められたのか...

本レポートの内容

- | | | |
|---------------------------|-------|----|
| 【1】顧客の要望が生み出した思いもよらない“議論” | | 1頁 |
| 【2】従業員の“権限と責任”の範囲はどこまでか？ | | 2頁 |
| 【3】従業員の権限や責任は組織活力を大きく変える | | 3頁 |
| 【4】ユニークなルールが組織活力に“火”をつけた！ | | 4頁 |
| 【5】協調好きな風潮の中で活躍する経営指針とは？ | | 5頁 |

マネジメント サポート



従業員の活動意欲を“活気付ける”ために、“報償”が必要だと強調された時期もありました。もちろん、今も“報償”が重要な動機付け策の一つであることに変わりはありません。

しかし昨今、“それ以前に重要な視点”があるのではないかという指摘が増えて来ています。そして、その“視点”こそが、一見ありふれて見える“方針提示”なのですが、具体的“事例”で確認致しましょう。

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！