

意外なところで“負の連鎖”を引き起こす 役割分担が作ってしまう“担当の壁”

従業員に“組織の存在”を“意識”させることがキー

本レポートの内容

- | | | |
|----------------------------|-------|----|
| 【1】業容維持拡大のための“市場”戦略だったが... | | 1頁 |
| 【2】当初の好調を維持しようとした担当者の勇み足 | | 2頁 |
| 【3】優秀な営業者と有能な技術者共同の初歩的過ち | | 3頁 |
| 【4】組織が組織として機能しない理由は何なのか？ | | 4頁 |
| 【5】人材に“もっと組織を意識させる”ことが肝要 | | 5頁 |

マネジメント サポート



“担当”を決め、業務内容や責任範囲を明確にしたはずなのに、それがかえって“組織力の低下”につながるケースがあるようです。なぜ、そうした“組織経営の基本”が今、うまく機能しないのでしょうか。

実は、そこには組織の構成メンバーが“自分の責務”や“個の役割”を意識し過ぎるあまり、“組織感覚”自体が薄れてしまうという要因があるかも知れないのです。

具体的な事例で確認してみましょう。

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！