

事業承継をしてみて実感した...？

## 組織と事業の間の密接過ぎる関係

組織がトップ命令より“現場事情”を優先してしまう時

### 本レポートの内容

- |                          |       |    |
|--------------------------|-------|----|
| 【1】事業承継が生み出した“新たな”不都合とは？ | ..... | 1頁 |
| 【2】社長が交代しても組織は変わらないことがある | ..... | 2頁 |
| 【3】変化が乏しくなると経営者の“実権”も薄れる | ..... | 3頁 |
| 【4】外部変化が乏しくなった時に不可欠な内部変化 | ..... | 4頁 |
| 【5】従業員の“役割”に“変化”を感じさせる工夫 | ..... | 5頁 |

### マネジメント サポート



組織の“現場”が、以前のように経営陣の命令に従わなくなったという声が聞かれるようになりました。あるいは経営トップが、現場の従業員に、ついつい“遠慮”をしてしまうケースも増えたかも知れません。

しかし“なぜそんなことになったか”を考えてみると、“変化”と言われるものの“重要性”が、新たな光を放つようにも感じられるのです。では、経営上重要な“変化”とは、どのようなものなのでしょうか。

## 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](mailto: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！