

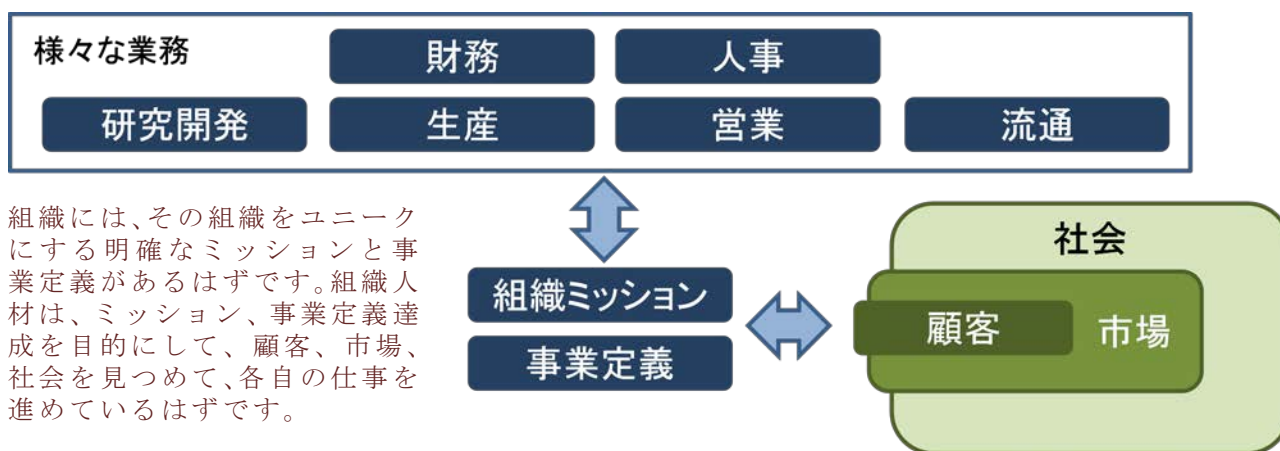
## 組織マネジメントを 底上げしましょう

(株)シードウィン <http://www.seedwin.co.jp>  
info@seedwin.co.jp  
サテライトオフィス phone(0463)60-2244

### 組織人材のみんなが マネジメントを習得していたら

マネジメント知識はリーダー、ミドル層だけに必要なものではありません。  
優秀なリーダーは、優秀なフォロアーを求めます。  
みんなが、マネジメント知識を活用して、マネジメントが機能します。

自らの知識を活用して仕事をしている人が、マネジメントを知っていたら  
「私なら、こんな方法で、このようにします」と言えるでしょう。



組織には、その組織をユニークにする明確なミッションと事業定義があるはず。組織人材は、ミッション、事業定義達成を目的にして、顧客、市場、社会を見つめて、各自の仕事を進めているはず。

人材の一人ひとりが、顧客と市場と社会を視て、自社ミッションと事業を理解し、自らの役割を把握していたら、仕事のあり様が明らかになってくるでしょう。組織の成果も上がるはず。社会の変化、市場の変化もキャッチでき、組織活動を最適化しようとするはず。それぞれが自らの仕事を通して、次の仕事を考えるようになります。

顧客を、市場をもっともよく知り、最適化しようとしているのは仕事の現場です。現場が、マネジメントを活用すれば、仕事の精度と成果が向上するはず。

マネジメントの知識を体系的に組み立てて、  
各人が仕事で機能化できるようにしましょう。  
リーダーは、人材の機能を集合させ、目的に集中させ、  
組織が機能できるようにしましょう。  
ドラッカー氏の『仕事の哲学』を中心にして、経営、変革、社会を理解し、  
マネジメントを道具として活用しましょう。

### セミナーのお勧めです。

当社では、様々な素材、形態を使って、マネジメント・セミナーを実施してきました。当社オリジナルのマネジメントテキストもたくさんあります。ですが、意識を変え、気付きを多くし、現場で活用しやすいのは、ドラッカー氏の名言集『仕事の哲学』でした。一つひとつの言葉の意味を考え、参加者の方々の仕事を思いだしながら、理解していくとマネジメントが活用しやすくなります。氏の名言集は「経営」「仕事」「変革」「歴史」の哲学の4冊が出版されています。氏が表した40冊ほどの著書から抜粋された名言集です。4冊の中から『仕事の哲学』を中心にして、他のテキストを使いながら、4冊の内容をご理解戴くのが効果的です。日常に、現代に合ったマネジメントを投入してください。

## 経営チェック

未知への不安をチャンスに置き換える  
強靱な組織を創りあげる  
改善から革新へと進めましょう

経営のための思考 & 行動要件を明確にしておきましょう。

### ◆ 自社基本

01. ミッションは具体的に表されているか。
02. 事業定義は明らかであるか。
03. ミッション、事業定義は定期的に見直されているか。
04. 社会での自社機能（役割）を説明できるか。

### ◆ 商品 & 市場

05. 自社の商品を、主力商品、次期商品、独善的商品などのように、市場戦略及び商品戦略のために10種類程に分類しているか。
06. 自社市場を認識しているか。
07. 自社市場と関連する市場を認識し、注視しているか。
08. 他市場との関連する要素を見いだしているか。
09. 市場変化を探るために基準にしているところを決めているか。
10. 売り上げ等の数値変化を状況変化、意味変化として捉えられているか。例外として扱っていないか。
11. 社内での廃棄システムが機能しているか。

### ◆ 顧客

12. 顧客、非顧客ともに認識しているか。
13. 非顧客の前提、行動を認識できるように試みているか。
14. 顧客の自社商品の消費比率変化の把握を試みているか。
15. 顧客満足、価値観と自社特異の関わりを把握しているか。

### ◆ 自社資源と特異

16. 自社の特異を認識しているか。他に説明できるか。
17. 自社特異を形成している要素と機能を把握しているか。
18. 自社の知識、技術の更新を定期的に行い、確認できているか。
19. 社外で形成されていく新知識・技術をキャッチできるようにしているか。
20. 社員の知識・技術（得意）が把握されているか。把握するための手段がとられているか。

### ◆ 人材機能

21. 社内外の情報が社内に行き渡っているか。特に社外情報が流通しているか。
22. 社内の知識、技術の分布、過不足が測定されているか。
23. 社内の育成システムは機能しているか。
24. 仕事に人を当てはめるのではなく、人材に仕事を割り振れるように試みられているか。
25. 各人材は、自身の役割を把握し、自身であるが故に求められている事柄を考えられる状態にしているか。また、確認しているか。

経営の意思決定に影響する25の問いを用意しました。

●まず、左記問いにYes / Noでお答えください。

●Yesの場合、その内容を、ご自身の言葉で語れるかを確認してください。

●Noの場合、問いそのものが、必要か不要かを検討してください。

質問が不要であれば、不要の理由を語ってください。質問が必要で、答えられないのは何故かを考えてみましょう。

ただ、今まで、考えたことが無かっただけかもしれません。

●すべての問いにYesで、語る事ができても、安心できないのであれば、解に矛盾があるか、解そのものに、ご自身が確信を持っていないのです。

⇒最初にする方法は、仲間たちとトコトン語ってみましょう。出た解を試してみましょう。

（社内の仲間たちが、問題を共有する必要があります。問題を共有して、それぞれが自分の出来ることを考え始めます。）

⇒出された解が、ものたりない時、確信が持てない時は、私たちをお呼びください。