

現状維持は衰退

「現状維持＝衰退」という感覚がある。先が読めない時代だからこそ、変化に強い会社を選ばれる。

短期的な成果ではなく、中長期的な「人の成長」を追う会社になるというのはどうか。普通の経営者はなら、赤字の時はリストラや賃金カット、希望退職の話が先に出る。短期的には一見非合理でも、中長期にはリターンがある。気持ちよく働ける環境にする。

しかし、制度は変えることはできても、空気感を変えることは本当に難しい。「上位下達」から「支援するマネジメント」への転換。

「1 on 1」において上司の方が多く話しているケースでは、説教の場になっていることが多い。自律的に働いている人は、多少の負荷では病まない。やらされ感で働いている人の方が、負荷が同じでも崩れやすい。

人事制度は、効果が出るのが遅いし、相関関係も証明しづらい。エンゲージメントは目的がはっきりしないことが多い。

(中略) 以下は、会員用ホームページに掲載。