

勝ち組企業になるための業務・階層別自律人財ツール

業績向上につながる

「仕事のやり方レベル一覧」

の凄さ

株式会社国際ビジネスブレイン 代表取締役社長

カリスマ経営者 新 将命氏監修

ジョンソン・エンド・ジョンソン 元代表取締役社長

無駄なお金を使っていませんか？

膨大な教育費をつぎ込みながら、
「人財」と言われる人はたった5~10%、
ただそこに存在するだけの「人在」と言われる人が80%
と言われるのはなぜ？

企業の将来の夢を語った「経営理念」を
仕事の道具にしている会社は5%
しかないと言われているのはなぜ？

いずれもコロナ禍で
致命的になります

MAINS

このスライドの著作権は、
MAINSが保有しています。
無断複写・複製厳禁です。

参考図書：新 将命氏著書 経営の教科書等

<はじめに>

現役時代の上司と部下の関係、そして(公財)日本生産性本部のアドバイザーとしていくつかの企業様の業務改善を通じた「人財育成」に、延べ20年間係わりました。その中で最大の悩みは、戦略策定や業務改善のあるべき姿を明確にしたものは、著名な先生方や教育機関が発行した書物にあり私も研修や読書で学習・活用させて頂きました。

しかし、経営の要素との繋がりが明確で、各要素のあるべき姿のレベル感がわかり、且つ階層等のめざす姿に向けて「どんなことを」、「どんなレベルまでやれば良いのか」を明記した資料や書物は見当たりません。すなわち、私のアドバイスを受講して頂いた方は勿論、上司の方そして**経営トップの方との共有した適切な目標がない**ために、達成感がなく満足感を得られず、私のめざす『自燃型自律人財』の育成がなかなかできずにいることでした。

この度、ジョンソン・エンド・ジョンソン 元代表取締役で、カリスマ経営者と呼ばれる「新 将命先生」に監修を頂き、延べ450時間を費やして「経営の15要素」と、新 将命先生が指導される「経営の原理原則(6つの品質)」に基づき、且つ各業務レベルのあるべき姿を国内優秀企業を表彰する「日本経営品質賞」レベルとして、「仕事のやり方レベル一覧」としてまとめてみました。

色々な使い方があるかと思いますが、**共有した目標を持つことによる成果向上と個々人そして組織力向上にお役に立てるもの**と確信しております。

**「勝ち組」になれるのではなく、なるために必要な要素とそのレベルが明確になっています
又、各自の仕事でやるべきことの到達レベルもわかるものになっています**

コロナ禍の今ますますジンザイの「人財化」が勝ち残る必要条件

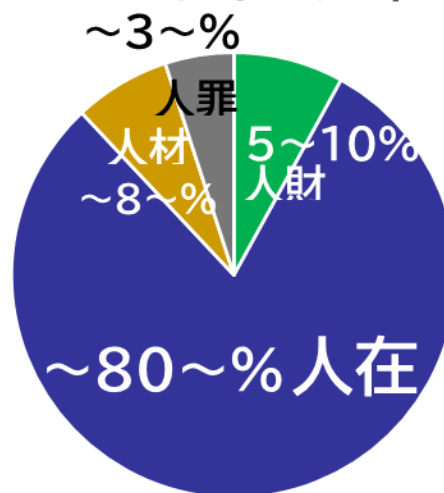
「ヒト」は共有化されトップや組織として認められた明確な“目標”があれば
 成果だけでなく自律した人財化することはできる。 新将命氏「王道経営」より

しかし、実態は

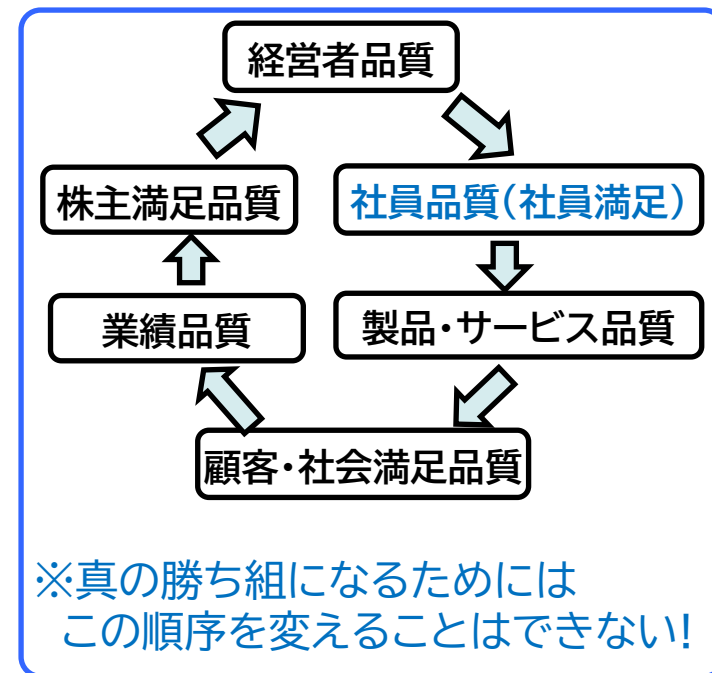
<ジンザイの4つのタイプ>



<ジンザイの比率>



「経営の原理原則」



人財: 仕事力に優れ、人間性も立派で意欲も高く、さらに人の意欲も高められるジンザイ。
 会社を成長させるための掛け替えのない財産たる人

人在: 上からの指示命令があれば動くが、自発的には動かないというジンザイ。
 スキルはあるが、上から指示命令が降りてくるまで動かない、ただそこに存在しているだけの人

人材: 割合はその年に何人採用するかによって変わるが、仕事力は低いが意欲は高い、目は輝き声には張りがあるというフレッシュマン/ウーマンのジンザイ。
 まだどんな形のジンザイになるか定まっていない。今のところは原材料段階の人

なぜ「人在」がこれほどまでに多いのか？

ひとえに、「目標」が曖昧で達成感がなく、社員品質が低い!

★社員品質が低ければ、小手先の改善で短期的に成果を上げることは可能だが

継続した「業績の向上」を望むことは難しい!!

今までの教育で「人財」が少ないわけ ★人手不足の主要因

- ◆サラリーマンは昇級・昇格しなければ給与は上がらない。しかし、「人事要件」や社長の想いの中で**自分の仕事はどんなことを、どんなレベルにすれば良いかわからない**
 - ・目標が共有出来ていないので、上司も的確なアドバイスができない・・・信頼感は生まれない
 - ・評価も曖昧で経営者の顔色を見た仕事、行動をするようになる・・・外や下を見た仕事が必要結果、やる気が消失し社員満足は上がらない・・・最悪、退社してしまう
- ◆経営マネジメントのあるべき姿の書籍は沢山ある。しかし、いきなりは出来ない。**立つ位置からあるべき姿に向けて、実務でどのようにレベルを上げて行けば良いのか?がわからない又は間違っている**
- ◆「戦略策定」「業務や品質改善」等のステップはあるが、**経営全体を見て『自律人財』を育成しながら成果を上げるステップはない!**
 - ★ひとつの要素だけを専門のコンサルやセミナーを受講しても、経営/事業の中の位置づけがわからず社員満足は高まらない。結果、対応力は育たない。すなわち、「人財化」は出来ない
 - 総合的な経営マネジメントの知識を基本とし実務経験による学習でないと「人財化」は出来ない!**

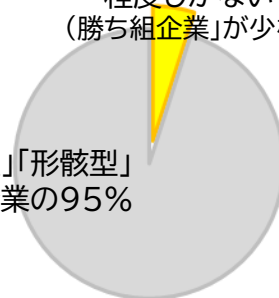
そして何よりも

- ◆「経営理念・ビジョン」が適切ではなく、**仕事に使われる(使える)活用型になっていない**

★ほとんど自己満足

「不在型」「暗黙型」「形骸型」が大企業、中小零細企業の95%

「活用型」は5%
程度しかない
(勝ち組企業が少ないわけ)



+

- ◆コロナ禍で在宅勤務が増える中、**使える「経営理念」の浸透がますます重要になる**
(考えられる主な課題)
社長の想いの徹底・公明公正な人事評価

今のままでは数年先には企業存亡の危機!

お陰様で「仕事のやり方レベル一覧」の現物を
ご覧になられた経営者様の90%は「これは凄い!」と
おっしゃって頂いております

貴方も過去どこにもない全く新しいツールで
自律人財の育成を体験してみませんか

多くの方からのご連絡をお待ちしております

ご興味がある方は、メール又は電話にて佐竹までご一報下さい

mail: masaaki.s@mains.biz

電話: 0584-78-5550 , 080-5115-2826