

新年（度）方針を浸透させる

— 組織のシナジー効果を出すため —

新しい年の幕開けです。

各企業では、新年度の方針が打ち出される時期になっています。全社方針の重要性は言うまでもありませんが、よく耳にすることが“**方針の形骸化**”です。それによって以下のようないくつかの問題が起きかねません。

1. **社員の行動がバラつき、組織としてのシナジー効果（ $1+1=2+a$ ）が出ない**
2. **ひどい場合には部門間で足の引っ張り合いになり（ $1+1=2-a$ ）になっている**
3. “**何のために頑張るのか**”が、わからずモチベーションダウンする（特に、人手不足で過酷な勤務をしている社員）
4. **組織の一体感がなくなり、退職者が増え、ますます人手不足となる**

方針の浸透は重要であることは誰しも理解しているはずですが、昨今はそれが難しくなる要因も増えてきています。それは、**働き方の多様化（テレワーク、多種の勤務体系混在）**や**組織の複雑化**です。また、**中途採用が増えると、多様なバックボーンを持つ社員が増えてくる**。このような状況では「言わなくてもわかるでしょ」は通用しません。

このように考えると、方針が浸透しない企業は“社員がバラバラ”と思われるかもしれません、それだけではありません。**社員が一体感を重要視していても、結果的にバラバラになってしまうこともあるのです。**

ある音楽教育の専門家の言葉です。

「**合奏で全体が揃わない大きな要因は『各自が他のパートに合わせようとする』ことです。それぞれがどのパートに合わせるのかがバラバラだから、結局全体が合わなくなる。**そこで、大切なことは、他者の音に合わせるのではなく、各自が頭の中にある理想のメロディの未来状態に合わせていく、全員がこれをやるとピタッと合う」

つまり、方針の浸透で一体感のある行動になるためには“方針の意義や理想像を一致させること”です。

弊社の「方針・理念の浸透プログラム」は、この状態を作るためのものです。当然、各企業の方針や背景は様々です。事前に十分な打合せによって、オリジナルプログラムを作成いたします。新しい年度を迎える前にぜひご検討下さい。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

