



一般的な《定義》では表現し切れない

生産性や定着率を高め得る組織の《和》作り

◆◆◆ 業務の貫徹を促進する見落としがちな配慮とは？ ◆◆◆

◆本レポートの内容◆

- | | |
|--------------------------|--------|
| 【1】当初はピンと来なかった組織の和の効用とは？ | …… 1 分 |
| 【2】単なる言葉の定義より《現実的》な理解が大事 | …… 2 分 |
| 【3】重要なのは互いに業務を貫徹しやすくする配慮 | …… 3 分 |
| 【4】具体的な《理解》に至る道筋と環境を作り出す | …… 4 分 |
| 【5】相互理解を深めるコミュニケーションの重要性 | …… 5 分 |

今、改めて《組織の和》が注目され始めているようです。それは、トラブルの多い（不和な）組織では、生産性や人の定着率が極端に下がってしまうからでしょう。しかも《和》は漠然としたものではなさそうなのです。

ある経営者は、『和を単に仲良くすることや和気あいあいとすることと捉えたと、むしろ生産性や定着率にもマイナスに働きかねない』とまで、指摘されます。では、効果的な《和》とはどのようなもので、どのように作り出すべきなのでしょう。ある経営者の体験を、事例としてご紹介します。



金子経営労務管理事務所

TEL：04-2944-3895

FAX：04-2944-3627

Mail：info@office-kaneko.net

URL：<http://www.office-kaneko.net>

SRヒューマン・マネジメント研究会

私どもでは、人材や組織管理に関わる業務を通じて、広く皆様方のマネジメントをご支援いたしております。そうした活動から得た様々な考え方等を、当事者の皆様にご了解を頂いた上で、事例としてご提供しています。