

V&B経営 虎の巻

会社の成長の見通しが不透明になってきた時に大事なことは「阻害要因を取り除き、成長シナリオを描くこと」である。その際、私は経営チームの再構築を勧めている。

苦しくなればなるほど経営者が一人で東奔西走してしまう。よく聞く理由が、任せられる人材がないから。しかし、そこから脱却しない限り永遠にこの状態が続く。まずは自分の心象風景を幹部と共有し、幹部ができること、やるべきことを明らかにする。共有の積み重ねによって、幹部の

腹を割って幹部会議



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年上智大文学。マ2008年カルテニア・コンソーシアム・ヒューマン・リソース・ビジネス・クラブ(CCC)・コンサルティング(現マーサ・ジャパン)社長などを経て、に就任。10年6月から現職。

心の中に「主体性」という小さな火が灯る。この火がチームが成長に向かって再び動き出す原動力となる。組織とは不思議なもの

情報共有で「主体性」に点火

だ。誰一人として悪くしよ望まない。そうやってしま

うとは思っていないが、組うと組織的には重症だ。には悪気はない。会社の業績を良くするための熱意の因は「聞いていない」。自表れである。しかし、これをやってみよう、担当者

らに大きくなる。不協和音が聞こえているというわけでもない。あるう。せいかのチームの火

るようなものだ。

組織内に聞いていない」請負型事業の責任者が「請負はやめる」と宣言。これをきっかけに事業転換に拍車がかかったという。気をつけたいといけない

る場ではなく、経営者を含めた幹部がそれぞれの状況や考えを共有し、お互いに理解を深める場を作らなければならぬ。これが「幹部会議」である。

は、組織として物事が動かなくなつた典型例だ。再建を期す同社は、従来の請負型の事業からサービス企画型への変身を図っている。成長のシナリオは描いた。あとは幹部に主体性の火を付けるだけ。E社がそのために企画した幹部会議は会社の腹を割る。ここからすべてが始まる。