



## 管理者の革新がいるなあ！！

数多くの企業の変革・革新のお手伝いをしていると常々感じることもある。経営業績を良くしていくために社長は死に物狂いで東奔西走をしているのに、管理者にはまるでその危機感が伝わっていないケースや、笛吹けど踊らず、そして社長が進めていこうとしている変革・確信活動にも抵抗感すら持っている人もいる。

時代の要請や会社の要請に対応し切れていないのである。

ここでは常々感じていることをいくつか書き出してみたいと思う。

1. 個人と役割の癒着がある。

管理者はそれぞれ役割があって、個人がそれを担っている。個人と役割は違う。しかし、それらを混同している人が非常に多い。

2. 課題を自分のものにできない。できていない。

これを何とかしなければいけないという「使命感」を持ち、課題を克服してこそ管理者である。しかしながらその使命感が薄い。会社全体からの課題が見えていない。

3. 現象と原因データの区別がつかず、アクションに結び付けられない。原因データでモノが言えない。

4. 決めても守らせない。その場限りに終わってしまっている。管理者としての勇気が無い！！

5. 上の指示でしか動かない。自己実現能力が欠如しており、指示待ち人間になってしまっている。(木偶人形)

6. 人を動かす技術について不勉強である。相手を知ることが大切である。

7. 古いものには自信があるが、新しいものを怖がる傾向がある。古いものにしがみついている。

8. 自分の判断基準が確立されておらず、応用動作が取れない。

9. 言うのは一流、やるのは三流！！

理屈は言うけどやれない、やらない。固有技術に強い人はいざとなると足元がふらつく。

10. P-D-C-Aのサイクルがロジックとして頭の中で組み立てられていない。

