

松本会計通信

2008年7月11日(金)

〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤9-17-1

松本税理士事務所 TEL 048-825-5531 FAX 048-832-4584

Email matsumoto-y@tkcnf.or.jp

不満解消要因に火をつけた

ある成功企業の二代目の失敗体験

自社の実務経験が22年のベテランであり、経営者の長男でもあるA氏は数年後の社長就任を予定しており、現在は副社長で頑張っていました。

A氏は2年前から社員110名ほどの全人事も任せ、彼なりに試行錯誤の中から社員とのコミュニケーションを重視し“現場の声を聴く活動の一環”として1年をかけて、幹部以下全社員一人ずつと対面し、

【会社に対する要望】をヒアリングしていました。その結果、1年経った頃から社内に不満が充満し、あっという間に13名もの若手社員が会社から去って行ってしまったのです。

なぜ、退職者が増えたのか？

「ハーズバーグの動機付け理論」によると、

- ① 職場環境や待遇や人間関係などに強く影響を受けるタイプ
 - ② やりがいや達成感に関心の強いタイプに、大別できるといわれています。
- ① の人は不満を常に課題とし、解消しても果てしなく次の不満を解消する為に動き、

② の人は自己実現に関心が高く、“会社の目標と自身の願望を共有できる”タイプとのことです。とは言っても、よほど優秀でリーダー要素の強い人でなければ、不満解消タイプの一部は持ち合わせているものです。A氏の失敗事例はその“不満解消要因を呼び起こし、火をつけてしまった”ものと言えそうです。

リーダーとして必要なものは・・・

A氏がもし未来を見据えた【社員と会社の願望の共通化とその達成の価値を共有するための理解】を構築するためにコミュニケーションしたならば、全く別の結果を出せたかもしれません。“共有の方向性”を決めて、そこに導くのは、リーダーとして求められる能力です。

“共有”の視点が違えば、
個々の能力も違うため、
進む方向も違ってしまおう。

