

価値提供の「思

考

中小企業の生存戦略

第6回 組織改革 ②

○…組織改革で「何を 部を除き、単一の業務にやるのか」が規定される 従事している人材の方がと、「誰がやるのか」が多い。しかし、分業による問題になる。企業のほとる専門化は効率的といえ、その人材などが分業体制を採用する一方で、部署間のせめてではな



三枝国際特許事務所

中小企業 診断士

柚木 正人氏

正解とされ

生まれてしまう(具体的に においては、スキルはでい、多くの人材が複数てきた。そのためマニには連載終盤で触れ けることが増えていく のスキルを持ち多様性を ユアル化が必須だった は、ほとんどの場合、 これまでと同じで良い

これは、人手不足の中 な価値提供に変換が可能 口減少による人手不足に できる作業は機械化によ 「前はこうしていた」と わせて考えていく能力が 求められる。例えばペー

スキルの掛け算で

希少な価値提供へ変換

「前からやっ ることは悪いこと」「電 子で処理することは良い であらば、担 当事者の「責任 を取らなくて 最良なコトと、紙で処理 する方がパフォーマンス 向上するコト、それぞれ

自動化で人 今後の社会では、個々の 能性が高まるといえる。 組織を強化にすることに 一定水準まで引き上げ、 り、心理的負荷が少な の組織において異なって いる「最適」を見極めな

次回、第7回「組織 改革③」は5月25日に 掲載