

価値提供の「思

考

中小企業の生存戦略

第7回 組織改革 ③

○…組織改革の第3回 いて触れていきたい。

目となる今回は、具体的 中小企業の場合、収益に組織を変革するには 特定の企業動向に依存 いうことも多 「何をどう変えるか」としていることがある。取 い。とある大 いう比較対象が必要であ 引先がアウトソースとし 手食品企業の り、冷静に「これまで」 て自社を選定していると 技術がPCの を考えていく必要性につ すれば、提案力を向上さ CPUに使わ



三枝国際特許事務所

中小企業 診断士

柚木 正人氏

知り尽くそ までの経験」と「新しい 変革を行う上で、企業

せることで 行えるよ 上げ」によって実現した ことといえる。 い。それに 新しいコトも改革も積 寄与するだろう。人口減 つ。たった一つの点を、

パートナ ーは有名な話だが、それは マッチしたモノがたくさ イン思考は、「困りごと として取引 「妥協のない技術の積み ん生まれ、他国の高齢化 の一つ」を突き詰め、 「社会貢献する価値」に ているといえる。 とは異なり、「既存の部 からのメッセージは不可 欠である。

き方改革であり、既存の うと、新しい文化の構築 業界構造を変化させる力 にはならない点は理解し ておく必要がある。

次回、「コスト最適

と機械化①」は6月1

日掲載

行動によるメッセージ

刺激ない改革は存在しない

は「これまで」を見つめ み上げの上に成り立つの 少や高齢化といった環境 直す作業が必要となり、 であり、希少な価値を生 培ってきた経験やネット 出出すには「従来とは異 なる用途」を見いだす視 顧客の厳しい要求に応 点が重要なのだ。

え続けた結果、自社が想 定する以上に技術力が向 高年齢を迎える日本にお 近年、共感を集めるス タートアップ企業のデザ 考が、いい意味で「新し 人手不足による採用では 同調圧力が働き、既存の なく、若手の 組織を抜本的に改革する 採用により新 にはゼロをイチにする思 しい文化の構 考、つまり能動的な新部 築を行うこと 署を創設することによる を示す。ここ 切り離しが求められる。

うとした結果、「好きな 視点」の両方を捉えた改 として「望ましくない文 化」が浸透している集団 中の若手人材を投入し 育成しても、ただ若いだ けで望ましくない人員が 増えるだけだ。繰り返し なるが、組織文化には 同調圧力が働き、既存の なく、若手の 組織を抜本的に改革する 採用により新 にはゼロをイチにする思 しい文化の構 考、つまり能動的な新部 築を行うこと 署を創設することによる を示す。ここ 切り離しが求められる。

で重要な の 重要なの が、「採用し 軋轢を生む可能性も高い が、刺激のない改革は存 在しない。言葉だけでな く、行動による経営者側 からのメッセージは不可 欠である。

た若手を誰が 在しない。言葉だけでな く、行動による経営者側 からのメッセージは不可 欠である。

で重要な の 重要なの が、「採用し 軋轢を生む可能性も高い が、刺激のない改革は存 在しない。言葉だけでな く、行動による経営者側 からのメッセージは不可 欠である。