

幹部に求められること、すべきこと

幹部に求められること、すべきこと

I. スピードで差をつける

1. 変わる社会で幹部に求められるもの

企業を取り巻く環境は大きく変わった。例えば、以前の日本企業は年功序列制度が愛社精神を育み、ギスギスした競争はなく、皆で頑張ろうという風土であった。しかし、現在は企業の多くが成果主義を取り入れ、早く成果を出さなければならなくなった。つまり「短期間で、何でもよいから利益を生まなければ」という考えである。こうした風土の中で育った人たちが、企業の中で増えている。企業も社会全体も、焦燥感に駆られているのが現状だ。

目先の業績のみを追い、本質的な姿勢である「経営革新」を失っているように感じる。企業内で連帯感が喪失し、不公平感が高まり、部下をじっくりと育成しようという体制が崩れた。他人の失敗が自分の報酬につながるため、無難な企画や簡単に達成できる目標設定に終始しようという姿勢が生じている。これに伴って、精神的な病も年々増加している。

単純に「成果主義が悪い」と言っているのではない。こうした環境下で、幹部に求められるものが変わってきている点を指摘したいのである。中小企業の業績を牽引しているのは、その企業で働く幹部であることは間違いない。しかし、“幹部”という定義はあいまいだ。

企業のコンサルティングを進める中で「うちの幹部がもっと育ってくれれば」という声をよく耳にする。しかし、部下のいない幹部もいれば、何十人もの部下を持つ幹部もおり、その実態はさまざまである。また、個性に目を向けても、感情に任せて怒る幹部、逃げる幹部、判断しない幹部など、特徴を細かく見れば切りがない。

本レポートでは、こうした状況を鑑み、中小企業の業績を担う幹部に焦点を当て、どういった判断基準や行動をしなければならないのかを取り上げる。現場で多くの幹部を見てきた経験を通じて、そのポイントを紹介したい。

2. 【事例1】スピードで差をつける

事例として、売上げ60億円、社員数120名の商社（A社）の営業会議を挙げる。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。