

ただの“決め事”に見えたのに…

従業員の創意工夫に火をつけた意外な要因

◇◆◇ 意欲的な“組織活動”のために何が求められたのか… ◇◆◇

◆本レポートの内容◆

- | | | |
|---------------------------|-------|-----|
| 【1】顧客の要望が生み出した思いもよらない“議論” | …………… | 1 頁 |
| 【2】従業員の“権限と責任”の範囲はどこまでか？ | …………… | 2 頁 |
| 【3】従業員の権限や責任は組織活力を大きく変える | …………… | 3 頁 |
| 【4】ユニークなルールが組織活力に“火”をつけた！ | …………… | 4 頁 |
| 【5】協調好きな風潮の中で活躍する経営指針とは？ | …………… | 5 頁 |

マネジメント サポート



従業員の活動意欲を“活気付ける”ために、“報奨”が必要だと強調された時期もありました。もちろん、今も“報奨”が重要な動機付け策の一つであることに変わりはありません。

しかし昨今、“それ以前に重要な視点”があるのではないかという指摘が増えて来ています。そして、その“視点”こそが、一見ありふれて見える“方針提示”なのですが、具体的“事例”で確認致しましょう。

山下社会保険労務士事務所
株式会社ビッグバン

TEL : 087-868-9481

TEL : 087-840-0370

〒761-0301 香川県高松市林町 2217 番地 15
香川産業頭脳化センタービル 402 号

FAX : 087-840-0321

Mail : yamashita-m@bigbang-gr.com

URL : <http://www.bigbang-gr.com>