

前回は、組織プロフィールの意味をお話ししました。組織プロフィールはビジネスを成功させるための「物語」を正しく書くための道筋を示したものです。そして、「物語」とは顧客に高い価値を生み出す明確な仮説なので

理想は願望とは異なり、どんな努力をしても絶対に成し遂げようとするものです。会社がどうなるのかの理想は社長だけがでなく、いっしょに仕事をする人々すべてが「そうありたい」と思うようなものを描くことが大切です。社長の思いだけで、社員の共感を得られないものは効果的なビジョンとはいえません。会社などの組織とは協働行為の体系と言われているので、一人では成し遂げられないことを同じ

ます。描く人の問題意識に影響を受けます。個人の気づきに影響する問題意識

ですから、会社でビジョンを描こうとしたときに問題意識の高い人とそうでない人とは出来上がる理想の姿も違ってきます。問題意識というのは問題を問題だととらえることができる力ですから、個人の気づきに影響します。気づきのない人は問題を見逃します。問題が大きくなって、たいたことではないと考

べてのことに意識が向けられていなくてはなりません。自分自身に関することは誰でも意識は高いでしょう。しかし、世のため人のために関する意識が高くないと経営に関する洞察は深まりません。先ほど述べた、人から疎まれているひとは自分のことばかりに意識が置かれ、人に対する意識がないのです。そのようになっている自分に気づいていないのです。

優れた経営を行う人は、顧客、市場、社員、業界、競合、取引会社、

## 「そうありたい」という理想を明確に示す顧客・社会・市場に関心を持ち、問題を発見

今回は どうすればいい物語が描けるかを考えてみたいと思います。

成功の物語ですから、どうなりたいたいという理想が明確に示されていないければなりません。それも、会社のみんなで心を一つにして成し遂げるような壮大な理想の方が物語としては意味があります。

理想など絵に描いた餅にすぎないではないかという人がいます。現実主義的な人はそう考えるかもしれません。しかし、いつまでも成し遂げられないものは理想とは言いません。これは単なる願望に過ぎません。ですから、初めからそんなことできるわけがないと考えるので努力も生まれません。

志を持つ人たちが集まって、目的達成のために努力する場です。ですから、目的とする理想が人によって違っていると会社経営はうまくいきません。

えてしまいます。こういう気づかない人は、人に対することも軽く考えてしまうので、人からの信頼も得られませんが、人から疎(うと)まれているということにも気づかないのです。

「世のため人のため」の意識を高める

経営にかかわるのであれば、経営に係るすべて

「世のため人のため」の意識を高める

経営にかかわるのであれば、経営に係るすべて

次回は、理想と現実のギャップを見出す分析について考えてみたいと思います。