

11/20(日)『事例』

1. 事例企業の現状(「SWOT分析」)を把握し、
2. 「あるべき姿」または今後の「事業の方向性」を議論し、
3. 事例 なので、「組織・人事上の問題点」を挙げ、
4. 『課題』を抽出し、
5. 『解決策』を考えよう!

1. 「SWOT分析」設問文にも与件文の要素あり

機会

- ・Webビジネスの急拡大という追い風
- ・PCから携帯電話への移行
- ・WEBビジネスモデル

脅威

- ・多くのITベンチャー関連企業がいる
- ・環境変化のスピードが早い
- ・・・参入障壁が低い

G:人を飽きさせない工夫が常時必要

- ・・・人材確保が難

強み

- ・プログラム開発の技術力
- 高いデザイン能力を有した社員をゲットしていること
- ・20歳代の若い社長と従業員
- ・市場への先見性
- ・社長の考えの柔軟性
- ・一定数のリピートユーザーがいる5000人超
- ・相談できる診断士がいること  
(社長の社内掌握に問題があるが・・・)

弱み

- A:マネージャー経験がない人材のみ
- B:人材も含めて管理体制ができていない
- F:管理施策を導入するもモラル低下
- K:事業拡大によるバナー広告の収入が60%占める経営

2. 「あるべき姿」あるいは、「事業の方向性」

- H:強みであるプログラム開発・ホームページ作成等の技術力を活かした事業展開
- I:内側を固めて、業務を権限委譲して、トップは戦略にまわる
- J:創業期を終え、成長期へ---組織のライサイクル

3. 「組織・人事上の問題点」

- D:声なき声を反映し(たつもりで)管理施策を導入するもモラル低下  
---声なき声を反映できなかったことがモラル低下の原因かと  
私は思いました。それが?に続くのでは? by パヤシ  
---「声なき声」自体曖昧 --きっちり真意を聞くことが大切であり、

それが根本的な問題点かと。 b y pooh二郎

E : 従業員への説明不足の状態での外部からのお仕着せな制度構築。衛生要因のみに気をとられて、モチベーションの向上をはからなかったこと

C : まとめるリーダーがいない、評価できるリーダーがいない  
---纏めるリーダーがいないと言うよりはマネージャーがいない、  
評価できるリーダーがいないと言うよりは社歴が浅いので  
評価基準自体がないのが問題点かと b y パヤシ

---評価できるリーダーがいない=評価を経験したリーダーがいない  
(20歳代の若い社長・社員) b y pooh二郎

L : 個人の成果を評価しにくい

ここであくびちゃん寝落ちかけ(笑)、時間も12:00前なので、

お開きに・・・?コラコラ、暴露しない!(笑)byあくび

以下の4.5に関して、

このwiki上にて、上記1~3も追加修正しつつ、列挙願います。(^^)

次回11/23(水)は事例 にいきます。

お疲れ様でした。。

#### 4. 『課題抽出』

A・B・Cより、マネージャー(中間管理職)を募集・育成

D・E・Fより、社長と従業員とのコミュニケーションの推進

G・H・Kより、継続的な人材の確保

I・Jより、エンパワーメントの推進

与件・Lより、評価制度の導入

#### 5. 『課題解決策』

マネージャーの育成を行う

エンパワーメントを推進し、社長の負担を減らす。

社長と従業員との継続的にコミュニケーションをとれるようにする

強みであるプログラム開発・ホームページ作成等の技術力を活かせる

人材を継続的に行う。

~ を行い、能力と成果に応じた賃金制度を導入する。