

# 私たちの道

## —— MC WAY を感じる ——

### 「人の心」の問題に向き合い、事業成長（「数字」）を支援する

#### 1. 何故、人事のニーズか？多くの組織で程度の差こそあれ機能不全・分断が生じている

- ・ 毎年10社程度（優良中堅・中小企業）、約200人インタビュー（経営者・管理職・一般社員）
- ・ 「話の通じる管理職が少ない。どうせ自分から提案して来ない。受け身の人間が多い」
- ・ 「上層部からの風当たりが強くなるため、管理職になりたくない」「顔色を窺っている」
- ・ 「本部社員は、店舗社員を下に見ている。」「発言もまともに聞いてくれない」・・・etc
- ・ 「能力の分断」<<<「心の分断」
- ・ 「経営者の想い」×「幹部の想い」×「従業員の想い」の相互不理解
- ・ 不透明さ、あいまいさ、閉鎖性に対して生じる不正感、不安、不信
- ・ こころの悪化（毒）⇔組織の悪化

#### 2. 変化が激しい事業環境において、1人1人の才能及び組織を活性化させる必要がある

- ・ 個人・組織の成長以前に様々な阻害要素で、本来の元々あるはずの力が十分に出せていない
- ・ 風通しの良さ、社内の相互尊重、成長環境、社員モチベーションの高さが必要
- ・ 組織の風通しを高める（経営方針の開示、情報共有の活性化、自己開示への心理的安全性）
- ・ 人事制度構築・改定は現行の機能不全を修正して、上記を実現するための仕組み化の1つ（つまり重要なのは仕組み化自体ではなく、その効果や結果）
- ・ 仕組み化においては、「正しさ」<「実用性」⇒デジタルシフトが有効（愛着感が大事）

#### 3. 「心」と「数字」の両軸を扱う

- ・ 「事業」「数字」で理解・語れなければ、そもそも経営者とは話ができない、机上の空論になる
- ・ 「人の心」の問題を扱わなければ、組織の課題は解決しない、目的は実現できない
- ・ 「心」と「数字」の両軸のアプローチで経営を支援できるのは、MCの大きな特性（気質）
- ・ 自社での「組織・人」「事業」へ強い関心・体験（失敗・成功）があって、顧客に還元できる（多くのメンバーが関与できるMC社内の環境が大事。新規事業等への参加）