

私たちの道

MCWAYを感じる

失敗しながらも信頼関係を構築しながら実現支援に向けて伴走

1. 人事制度検討終了後2年経過したが、未だ導入できていない事例から

- ・2年前に、人事制度検討が終了しており、運用支援も2年目に入っている
- ・途中で人事責任者が交代したことも影響し、導入を先送りした経緯があり、交代した責任者(次期社長)がプロジェクトに未参加であったことから、人事制度全体の理解と当時想定していなかった現在の事象に対応するために微修正を重ねてきた
- ・恥ずかしながら、初PMを任せられ、策定した人事制度だったため、今見ると不具合だらけ、(私にとってその時気づかず、今気づく失敗)
→複数年にわたり関与しており、その間に私自身も成長したため、その不具合に気づくことができている
- ・新人事制度導入に向けて、お客さまと徹底的に議論しながら、修正案を策定し、経営層に説明・納得いただき、ようやく導入時期も決定
- ・社長からも過去には「いつになったら成果がでるのか」「2年もお願いしているのに何も変わっていない」などといわれることもあった
- ・今回の報告会でも、過去のことについて、社長から同じようなことはいわれたが、一緒に検討してきた常務から「みらいさんはちゃんとやってくれていたが、こちら側の態勢に問題があった」と社長に話してくれた
- ・社長からも、この人事制度導入が終わった後解消してほしい課題について報告会の場で相談を受けており、導入後の支援も引き続き依頼をいただいている
- ・次期社長からも、「無事に社長交代したあとは一緒に面白いことしてみたいですね」とおっしゃっていただいている

2. 気づき

- ・長期間にわたり成果を出せていないのに継続いただいているのは「信頼」関係を築いてきたから
→会社の課題についてお話をすると、社長や常務から「そうなのよ!」という相槌が多い。お客さまの管理職を含め、たくさんのコミュニケーションをとってきたため、課題を的確にとらえることができている
→社長や経営層にとっては耳の痛い話も、時折伝えてきた
→人事だけでなく、新規事業や業務効率化、安全対策など幅広く一緒に考えてきた
- ・実現支援とは、長きにわたってお客さまとの信頼関係を築きつつ、一緒に失敗しながら成功に向けて進んでいくことで実現するもの
→特に人事など人に関する部分は長期にわたって伴走できないと実現まで支援できない(=信頼がないと長期間の支援ができないため、信頼構築が必須)