

daily コラム

2016年7月22日(金)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

共通の価値観

「全社員が共通の価値観で結ばれている」と言える企業は、強い企業です。

すなわち、価値観は、企業風土や従業員の具体的な行動、顧客が受け取るサービスや商品のありかたにも影響し、結果として企業の存続、消滅にも影響することがあるからです。

上下に価値観の断層がある企業

反対に、社内に価値観の断層がある企業は、問題企業と言えます。

例えば、経営者や管理者層が「自分達は能力と権限を持つ偉い存在だ」と自認して部下に命令し、従属を求め、一般社員層は、そのような上司に反発を覚えていたり、心にもなく迎合していたりする場合は、価値観に上下の断層があり、企業組織が一体となって経営目標を達成する上で、重大な障害となります。

このような状況にある企業は、その断層を埋めることが、当面するおおきな経営課題となっているのです。

共通の価値観を形成するには

経営者から一般社員まで、共通の価値観をもつには、いくつかの原則があります。

- ① 経営者が「共通の価値観」の提唱者となって、社内に地位の上下や部門

間に共通の価値観浸透を実現すること。

- ② 価値観は、その表現はどうあれ、顧客や社会に貢献し、創造的精神をもって、変化に適応し、挑戦しつつ仕事に取り組むための規範であること。
- ③ 一時的な価値観の対立があっても、それらを共通の価値観形成への過程として超克し、一段高い視点から融合・統一を図ること。
- ④ 事業を推進する実務の中で、共通の価値観形成を図り、具体的で、実践性の高いタフな価値観とすること。

経営者・管理者の留意点

経営者・管理者の立場で、共通の価値観形成を図るチャンスは、目標管理制度の運用によく現われます。例えば、

- ① 目標設定の課題として、何を優先すべきか
- ② 目標の高さをどこに置くべきか
- ③ 目標達成期限の設定
- ④ 達成プロセスの問題解決

などは、社員間の価値観の違いが現われやすく、おおいに議論し共通化を図るチャンスと言えます。



価値観の断層をなくそう!