

最近、会議がテーマの記事が多いのに気が付きます！

どうしてなのか？

世の中、環境が変わっているのに・・・会社の中は変わっていない！

特に、重要人物が揃っている会議がセクショナリズムで・・・

言い訳、愚痴、マンネリでまったく生産性がない！

と困っている経営者が多いのに気づかされます。

これはリーダーシップとマネジメントの問題なんですね。

最近読んだ本で「リーダー論」ジョン・F・コッター著が参考になります。

1. リーダーシップとマネジメントを混乱している。
2. 幹部は管理者と思っている。
3. 変革の時には、リーダーシップが求められている。
4. 最後に危機意識が足りない。

さて、皆様はリーダーシップとマネジメントの違いはわかりますか？又どちらが重要と考えますか？

答えは 両方 必要なのです。しかし 現在のような変革の時代にはリーダーシップが最重要になります。リーダーにはビジョン・価値観 戦略が必須です。だからみんなリーダーには付いて行くんですね。一方マネジメントとは、決まった仕組みをどうやって、効率的に動かすのか？が問われます。

続きは次回のテーマとします。

さて、会議をどうやって変えるのか？

そのヒントは日産「クロス・ファンクショナル・チーム」、ホンダ「ワイガヤ会議」、トヨタ「オフサイトMT」と元気な会社に具体例が出てきています。インタラクションメソッド(双方向の主体性ある)の会議のやり方。コラボレーション組織では、必要な考え方です。コンセンサスを取るにはどうするのか？

カルロス・ゴーンは、どうやって偉大なる官僚組織だった日産を変えたのか？

参考になる本は「ゴーン革命と日産社員」前屋毅 小学館文庫です。

組織横断のCFT(クロス・ファンクショナル・チーム)が自らの問題を解決していくドラマです。中小企業の経営者にとっても参考になる仕組みですから、是非ともお読みください。

会議を変えるには？どうすればいいのか？

一つは、「司会進行者」が重要なんです！

会議のメンバーが双方向の主体性ある会議にするのは、交通整理する警察官がいるんですね。もう一つは、コンセンサスが取れない場合には「決定権者＝責任者」を事前に決めておくこと。そして、対等・平等・自由・集中するような仕組みと仕掛けをつくっておくこと。～～会議は「問題解決」でないと、コストと効率が合わないよ！～～無駄 非効率な会議はあかんよ！