

組織活性化支援サービス

今回、ご案内させて頂く【組織活性化支援サービス】は、

アドバイザー基本契約

+

組織活性化支援サービス

として、ご提案、ご提供させていただきます。

それぞれにおける企業支援サービスの内容は、以下の通りです。

[1] アドバイザー基本契約に則った支援業務

- 会社の外部顧問、契約アドバイザーとして、客観的な立場で人材獲得、人材育成、人材活用を支援する。

それぞれの会社の理念や経営方針、事業内容、等々を考慮した上で、上記に関する様々な問題点や課題を指摘し、どう向き合い、どう解決すべきか、ざっくばらんに話し合いながら、都度、きめの細かいアドバイスをご提供、ご提案させていただきます。

基本的なコミュニケーション方法は、電話やメールを予定しています。

[訪問等のご要請があれば、実費（交通費や宿泊費）ご負担の上、
対応致します。]

- 同様に、契約アドバイザーとして、会社の危機管理機能の構築や運用を支援する。

以下、上記と同様

- 同様に、契約アドバイザーとして、組織活性化の方策考案や継続的な運用を支援する。

以下、上記と同様

- 同様に、契約アドバイザーとして、人事労務に関する諸制度の構築や運用、トラブル対応を支援する。

以下、上記と同様

- 同様に、契約アドバイザーとして、企業価値の健全なブラッシュアップを支援する。

以下、上記と同様

- ※ 基本契約の中で「守秘義務事項の順守」については、記載させて頂きます。
- ※ 基本契約の料金は月額3万円(税別)とし、前月末日までの前払いになります。
- ※ 更新はひと月単位とし、契約者の自由意思により、解約を受け付けます。
〔信頼関係に基づいた意思疎通を最大限に尊重します〕
- ※ 基本契約書のひな型については、当ホームページに掲載しております。
〔 正式な契約書については、契約会社とご相談の上、個別に作成 〕
させて頂きます。
- ※ 具体的な制度や書式の作成等については、別途、お見積りさせて頂きます。

[2] 上記、契約企業を対象とした組織活性化支援サービス

それぞれの会社の事情や実情に則った具体的な施策や運用の仕組みを適宜、ご提案、ご提供します。

私なりに考える「組織活性化」の方策や指針については、以下を、ご参照ください。

＝ 「組織活性化の成功法則」 ＝

～ 経営者や経営幹部の方々に向けて ～

こんなやり方、考え方で、組織をブレイクさせよう！

▽ 伝えたい人 [組織活性化の主体となる人]

経営者、経営幹部、組織管理者、
各部門のリーダーやサブリーダー

▽ 伝えたい内容 [組織活性化の方策や指針]

- (01) 組織活性化とは、徹底的な人材活用策と心得ること。
- (02) 言行一致なくして、組織活性化はなしえない。
- (03) 一時的な制度導入よりも、継続的なチェック体制に重きを置くこと。
- (04) 慢性的な日常に大胆な喝を入れるのは、経営幹部の最優先の仕事である。
- (05) 組織風土は、経営者や経営幹部の姿勢の鏡と思知ること。

- (06) 現場の“困った”に素早く対応できれば、組織の新陳代謝をうながせる。
- (07) 現場の声にも、本音と建前があり、その違いを聞き分ける必要がある。
- (08) 現場の最前線が、ストレスなく仕事に打ち込める環境を立ち上げよう。
- (09) 現場への煩雑なルールやマニュアルの導入は、組織を死滅させる。
- (10) 現場への権限移譲は、組織の実態や経営方針に則り加減を見極めること。

- (11) 実務の積み重ねに長けた人材を、適材適所で活用すること。
- (12) 人材配置や人事異動を管轄する制度づくりに、注力を注ぐこと。
- (13) 新入社員を育てる力とは、人材を活かす仕組みを後押しする力である。
- (14) 改革執行部門は、課題の発生単位で、柔軟に編成すること。
- (15) 60歳以上の社員を活かせれば、元気な組織の証とできる。

- (16) 適正な給与、報酬の仕組みづくりは、会社の命運と直結する。
- (17) 個人目標への丁寧な落とし込みは意欲とモチベーションの源泉である。
- (18) 社内手続きの簡素化・社内ルールの明確化は言い訳排除の決め手になる。
- (19) 思い切った改革は外部の力を借り、継続的な改善は内部でやり遂げよう。
- (20) 規模に応じて、組織を柔軟に改変し、あるいは、頑固に守り続けよう。

- (21) 新商品、新サービスの開発には、組織活性化の導入が不可欠である。
- (22) 社員がクレームに心折れるか、積極的に対応するかは、会社の風土次第。
- (23) 社員が半歩を踏み出しリスクにトライするかどうかは、幹部の忍耐次第。
- (24) 一人一人の社員が広報窓口という意識づくりが、組織を活性化させる。
- (25) 家族を味方につければ、社員のモチベーションはパワーアップされる。

- (26) 社員旅行を日本人の普遍的な価値観と見抜くことで意識も変えられる。
- (27) 多様な人材の活躍は、ゆるがない組織運営の価値観による所が大きい。
- (28) 経営者や経営幹部の価値は、徹底的に社員に寄り添う懐の深さである。
- (29) 出会いと別れは人生の必然であり、組織の新陳代謝にも置き換えられる。
- (30) 我を通すカッコよさ、身を処す潔さに、社員は惹かれ、意気を感じる。

会社ごとに事情は違っても、組織に覇気があるかどうかで、会社の命運は左右されます。

先手先手で組織の病巣を断ち切り、活力を注入していく気構えが、組織のリーダーに、常に問われるからこそ、外部の支援〔アドバイス〕が、孤独なリーダーの大きな後押しになります。

是非、この機会、このご縁を通し、本サービス導入のご検討をお願いします。

※ 基本契約に入らない具体的な施策の立案、運用支援等については、別途「見積書」を提示します。

〔本サービス料金については、末日締め翌末日払いとします〕

※ 上記サービスの提供は、基本契約を締結している企業に限ります。

お問合せ・ご質問・お申込み



▽ お問合せ・ご質問・お申し込みは、以下のアドレス宛にお願いいたします。

info@new-voice.jp

* お試し〔無料〕相談も受け付け中！！

⇒ **090-9813-2302**

(ショートメールでの問い合わせも歓迎)

キャリアカウンセラー 年令 60歳 [1958年生まれ]
ニューボイス企画 代表 葉玉 義則 (はだまよしのり)



企業内の総務・人事を20年以上行った経験をもとに、キャリアカウンセラーとして5年以上活動している。

幅広い職種、事業形態の経験も豊富なため、企業サイドの経営相談から個人の労務相談に至るまで、あらゆる立場、状況の人たちからのご相談に応えることが可能。

◆ 人気のアパレル業界！お仕事の内容や魅力とは？〔最近のコラム記事〕

https://www.staffservice.co.jp/job/column/detail_099.html