

どうやって組織を一体化するか？

イオンが秋にも入社式を行うようです。大手企業は新卒を一括で採用するため、入社式は4月に行うのが通例です。そのため、そのためこのようなことは珍しいのですが、今後はこのように年2回の上社式が増えるかも知れません。

大手企業とは違い中小企業では新卒採用より中途採用を重視します。理由は、即戦力を求めることや新社会人を教育する余裕が無い、などと言われています。

中途採用が主なので、入社式をやることも無いでしょう。敢えて入社式を行う必要があるかどうかはわかりませんが、入社式・その後の集合研修というのは意味があると思います。

イオンの場合、入社式は仙台で行い、その後東日本震災の被災地でボランティア活動を行うそうです。

これにより、組織として一体感が醸成できるのだらうと思います。途中で入社してく

る者は、既に出来あがっている組織、コミュニティーに新たに加わるわけです。

同時入社が何人かであれば良いですが、ひとりの場合は相当なストレス、プレッシャーがかかると思います。

それを少しでも軽減してあげ、一日も早く組織に馴染むようにしてあげなくてはなりません。

組織に馴染むとは、経営理念、ビジョン、行動規範、社内言語等をいち早く共有することを意味します。

それを実現するためには、受け入れる側が気を配らなくてはなりません。

新しく入った者は、知らない事ばかり、不安な事ばかりなので、それを解消できるような「ひと声」を全員でかけてあげ等が必要になります。

閉鎖的な組織では、何か部外者が入ってきたな、様子見しよう、といった雰囲気があります。

組織というのは、さまざまな価値観をもったヒトの集団です。何もしなければ、バラバラの方向に向かっていきます。

少なくとも仕事上は、ひとつの方向に向かって一丸にならなくてはなりません。そうでなければ、組織目標を実現するのは難しいでしょう。

何もしなくても市場が拡大している業種ならよいですが、ほとんどの業種では市場は縮小していきます。

そのような時代には、全社一丸で取り組まなくては、目標達成は難しいと思います。

組織の一員として多様な価値観をもつことは悪くないのですが、それをまとめ上げる必要があります。組織を一体化させるためには、リーダーの存在が重要になってきます。

ある程度の規模になれば、リーダーの有無が組織一体化の鍵を握るようになります。