

－経営理念の浸透－

いかに立派な経営理念があっても、額に掲げているだけで、実際の経営に活かされなくては意味がありません。そこで、経営理念を組織に浸透させることが重要となります。経営理念の浸透段階は次の3つに分けることができます。

- 1 経営理念を落とし込む
- 2 経営理念に基づく行動指針を作る
- 3 経営理念を念頭に行動指針に従って実践する

では、それぞれの段階について詳しく見ていきます。

1 経営理念を落とし込む

経営理念を社内に掲示するだけでなく、朝礼や会議での「経営理念の唱和」が有効です。また、「経営理念確認テスト」を行うのも効果的です。このテストは、経営理念を記述させ、かつ日常業務の中でどのように実践しているかを書かせるものです。経営者や上司がコメントを付けて返却すると良いでしょう。

2 経営理念に基づく行動指針を作る

経営理念の字面を覚えているだけでは効果ができません。従って行動指針に結びつけることが大切です。このためには、朝礼等で経営者の挨拶がある場合は、例えを引きながら、経営理念の意味を角度を変えて教えていくことが重要です。

また、一般的に経営理念は抽象的な表現が多いので、これを具体化した「社員の行動指針」などを定めます。

例えば、「元気のよい挨拶」の定義の場合、

- ・立ち止まり、相手の目を見て
- ・大きな声で、はっきりと
- ・礼は45度の角度ですること

というように具体的な行動指針を明示した方がよいのです。社員に注意するときにも、「行動指針をもう一度読み返さない」と指摘するだけで事足ります。

3 経営理念を念頭に行動指針に従って実践する

理解しても実践されなければ結果は変わりません。社員に実践を促すには次のような手段が有効です。

まず経営者自身が経営理念を遵守することから始めます。また、社内の会議等で、各社員の日常業務での成功事例や失敗事例を公表すると、知識・体験の共有化ができます。そのような場合に「経営理念」に照らし合わせてどうだったか、という視点から分析するようにすると、理念の浸透・実践の上で大変有効です。

このように、経営理念を組織に浸透させることは、企業風土形成力となって、組織が活性化していくのです。