

山本雄三



会社に個性の花を
咲かせましょう

世の中は人の関係がすべて、人こそ真の財産。人財資産の活用方法を知らないことこそが問題。

【学歴・職歴・資格など】

関西学院大学商学部卒業、繊維加工メーカー入社。営業部にて、水着等アウターウェア販売に従事。繊維不況の中、在阪百貨店、量販店等流通営業を経験。35歳にて、中小企業診断士の資格を取得。京都(株)日本LCAでコンサルタント経験、大阪ソーケンマネジメントでセミナー企画経験を積んだ後独立。神戸商工会議所、経営特別相談員、大阪府人材育成コンサルタント、大阪府異業種交流カタライザー等を務めた。現在は主として経営計画の策定や経営戦略を指導しているが、最近の傾向としては、個人のやる気、動機付けにむけた、人事トータル制度の導入を奨めている。

【活動フィールド】

経営診断、中期経営計画の策定支援、TQC等小集団活動による業務改善、知的資産活用経営、マーケティングと人事労務のコンサルティング

【企業支援・研修実績】

中小企業診断士歴35年、中小企業診断士実務補習指導員歴25年、企業への支援指導には数多く関与してきました。が、半分は失敗でぬかに釘、1/4はその場限り、残りは何とか効果があったと評価されたが、お世辞が半分。1社か2社は効果が出ているがそれは当事者の努力。研修や私のアドバイスで良くなるということはありません。得意とするところは、組織風土の改革、人材能力の開発や訓練です。モットーは【環境を整えて、自主性に任せる、成果が出れば本人の手柄。失敗すれば上司の責任】

【企業支援にあたっての思いなど】

企業は人材活用で活性化する。「社長が自我を抑え、従業員の個性を伸ばし、特性を発揮させるようにすれば、顧客満足が生まれ、会社は成長する。経営陣はバリューゾーンに向けた現場支援をせよ。バリューゾーンに接点を持つのは現場の従業員」

「あなたは、子供をどのように育てますか。お金を与えて、コントロールしますか。それとも愛情を持って、子供の特性を伸ばそうとしますか。子供が成長し、個性を伸ばし、能力を発揮するのはどちらでしょう。

従業員も同じこと。働きやすい職場で、気持ちよく働く事が出来れば、その分だけやる気が出るし、生産性も上がりますよ。職場の衛生要因管理は、他社との差別化要因、モノでできなければ、人とコトで差別化、人のサービスはやる気で大きく変わりますよ。ピグマリオン効果を信じなさい。

激動する世の中、何もしなければ、自然淘汰が当たり前。視点転換(気づき)とやる気があれば、新市場が開けます。従業員と新市場へ打って出る勇気をご一緒に磨いていきませんか。私ももうすぐ70歳。経験と直感だけは豊富です。

経験とは不条理に耐える我慢と忍耐。直観とは、仮説-実証を短くつなぐ目的意識。国破れて山河あり、事業潰して、人の芽育つ。「栄枯盛衰は人の世の定め、叶うことなら、我、会社より人を育てん。」と某倒産会社社長がおっしゃっていました。お金を得ることは大切ですが、人を育てたり、自律させることはもっと大切なことです。