

# V B経営 虎の巻

社員数によって、目指すべき組織運営のスタイルは変わる。10人までは「自然体」で運営し、10人を超えたら「社内ルール」を定め、30人を超えたら「運営の仕組み」を整理する。さらに100人を超えたら「運営ツール」としての「システム導入」を考える。300人を超えたら「教育を計画的に行うべきだ。1000人を超えたら「内部発の不測の事態に備えた保険」が必要だ。これらは、少人数から大きな組織までを見てきた経験則だ。

## 難しい10人以下の組織

この中で該当する企業数も多く、しかも運営が難しいのは10人以下の「自然体」の組織だ。10人以下だと事業運営と組織運営が表裏一体。さぞかし悩みも多いことだろう。

ここで言う「自然体」とは組織の中に上司部下とい

指示しなくても、何をすべきかについて各自がわかっている。これが目指すべき運営イメージだ。いわば全員が時間管理者

スピード感で動けるのも10人以下の小さな組織だからこそ。これが大企業と伍(ご)していくパワーとなる。当然ながらメンバー構成が最大の肝になる。指示待ちタイプや誰かがやってく

お互いに足りないところを助け合っていけばいい。比較したら答えは明快だ。一時は苦しくとも、ストレスの元はない方がいいに決まっている。

ただし、その幹部がなぜそんな行動をとっているのかを理解した上で断行すべきだ。好き好んで自分が所属する組織を悪くしようと

## 自然体各自が自己管理を

うヒエラルキーをつくらず、メンバーがそれぞれを自己管理している状態をいう。社長が細部にわたって

制度はいらない。事業計画も1年単位ではなく、3カ月単位。1週間単位でも良いくらいだ。そのぐらいの

強い人を入れてはいけな

少ない人数なのに誰かの陰口を言ったり、派閥をつ

日常的に続くストレスを比較したら答えは明快だ。一時は苦しくとも、ストレスの元はない方がいいに決まっている。



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年上智大文卒。マ

人欠けると日常業務に支障をきたすのでどうしたものか……。

その人を排除することで起きる仕事面での不都合と