

経営の悩みに効く万能薬「経営計画書」

人が採れない、途中で社員が辞めてしまう、売上が上がらない、銀行からの融資が難しい、という経営上の悩みを抱えたことはありませんか？ かつての私もそうでした。10 年前に先代から事業承継を受けて経営者となったものの、これら経営上の課題をどうクリアして前に進むか、悪戦苦闘しながら過ごす日々でした。

それでも若いころは自分でいろいろなことを試し、なんとか力業でクリアしてきたように思います。しかし組織が少しずつ大きくなるにつれ、自らの目が行き届く範囲に限界を感じるようになりました。また経営を行うにあたり、先代のやり方を踏襲しつつ、自分なりの考え方を取り入れるのは難しいということも経験しました。

身近な経営者の方々と話をしても、「人材採用の募集をかけても応募がない」「社員の育成と評価方法が昔のままで、社員の納得感がない」「せっかく入社しても3年で辞めてしまう」といった「人に関する悩み」が最も多いと感じます。

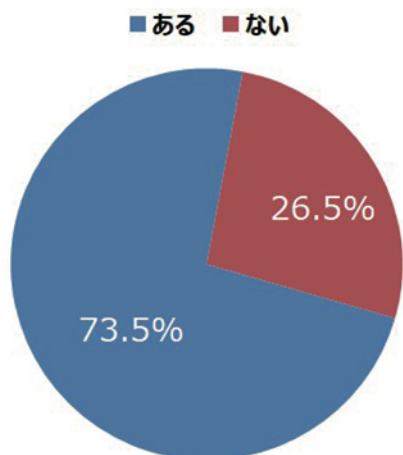
前ページ(P4-5)でもご紹介したように、経営者、中堅・ベテラン社員の90%が、若手社員との「世代間ギャップ」を感じていることがアンケートの結果より分かりました。

同時に、若手社員も73.5%が上司や先輩との「世代間ギャップ」を感じていました。また、76.5%が実際に働いてみて『良い会社』のイメージが変化した」と回答しています。興味深いのは、次の設問の「今のあなたが考える『良い会社』はどんな特徴がありますか？」です。

【新社会人・20代の若手社員向け】

＜仕事や上司・先輩との関係＞に関するアンケート

■上司や先輩と接するときに「世代間ギャップ」を感じることはありますか？



■実際に働いてみて、学生の頃に思い描いていた「良い会社」のイメージが変化しましたか？

