

やっているだけです』…た
くさんの現場を経験してみ
た後で考えてみると、物流
改善の基本は、あらかじめ確
かに着実に誰もが責任感をもつて臨むこと以外に道は
無く、愚直な実践あるのみ
である。つまり、チームワーク
を求めるのではなく、優れた
結果を出せるチームが必要だ
のだ。職場におけるチームの科
学を知る必要があるのだ。
や心理学から考え、愉快な職
場、活気のあるチーム、仕事が
楽しいと感じられる

用のハードウェアや情報システムのよろなソフトウェアという仕組みと仕掛けが整っていても、出演者のやる気に勝るコストパフォーマンスや性能の拡大は期待できない。

景気は流されない強い企業は、どこが違うか。社歴長い企業は、規模か、独創か。企業は人なりと長く言われてきただが、実際のところでは持てあまりしてリストラをしてみたり、能力を生かし切れなくて生産性が低まつたり動機やモチベーションに押しつぶされて元気がなくななる人がいる。

物流現場の ワークバランス構築法 <前編>



花房陵 れなし強い企業の条件

新倉庫
マテハン

TMS,WMS
HHT,DPS
管理ツール

焦点にしほべた教育研究会 動機付けセミナーが流行だが、最近はコーチング、チームビルディングと言つて潜在能力の発掘が話題になっている。とはいへ、セミナーの内容には目新しいものではなく、依然として「やる気の創造」をテーマにしたあるべき姿、考え方である。

100

個々の能力を集団の中に活かす
ポジティブアプローチがポイント

1・優れた物流現場はすべてがすごい。
時々出会う優れた物流現場では、その秘訣を訊ねても素っ気ない答えが返ってくる。
『いいえ、あたりまえのこと、皆

「あれ、どうも始まらない。」
上げを上げよ、コストを下げよ」と号令を掛けるのと同じであって、それだけは即効は望めないからだ。

人こそすべて、という訳でどんな企業も人材育成に時間と金をつぎ込んできた。物流現場でも人材開発の方式が求められ、そして試行錯誤が続けられている。新人教育、管理職研修、パートバイヤーから見易青留が何

者も教育研修サービスを供する側にいて、この仕事に長年携わってきた。現における空しい成果には十分な責任を感じている。ある長続きしないの、直指者が悪いのかもうこれ

の結果はどうであろうか。研修で学んだ効果が長期にわたって着実に定着していく。CAマネジメントサイト kuller.jp の退屈さがあつて、研修参加した人々の無為感がき詰まる。

結局、ネガティブアプローチだけでは、到達目標明確であつても、従業員

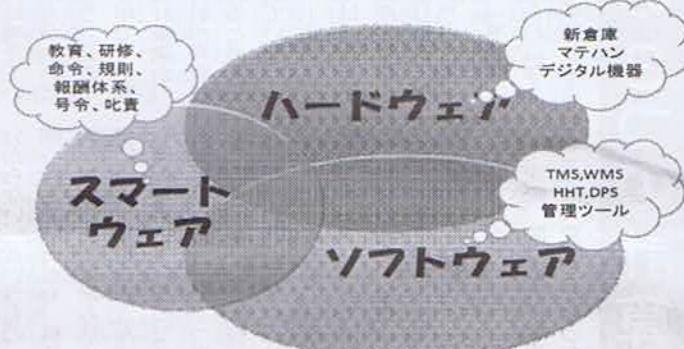
セールズに明け暮れる。このような弱点の補強や、修正という、ネガティブアプローチの限界を感じたら、その逆説であるポジティブアプローチを検証すべきであろう。

1

せで理想の姿に急き立て
るような方法論のことだ。
不ガディブギヤップを埋め
る方法論に基づいた、今まで
の教育研修

の指摘、自らの行動を重視し、礼賛するような同類項ばかりだ。

卷之三



弱点や欠点の指摘だけでは長続きがしない