

やる気のある人を潰す会社組織に問題がある



会社も社員も崖っぷち

これまでの日本は、目新しい「ネタ」を「見つけて持ってくる」ことにばかりに目を向けてきた。持ってきた「ネタ」を、実践先行と根性でものにする。幸か不幸か、これまではそれで成功を収めることができた。ところがいまはもう、うまい「ネタ」は転がっていない。それを自分たちで生み出さなければならない。それができなければ人減らしというリストラをやらざるを得ないのは当然だ。そして会社が潰れるのを待つ。

これまでは、"ことなかれ主義"で生き抜いてこれたが、これからはその保証は無い。問題意識を持っている人が活躍せねばならない時代となった。しかしあまりにも少数であるがために社内の抵抗に合う。せつかくのやる気のある人を潰す会社組織に問題がある。日本アイアールは問題意識のある人を支援する商品を作っていきます。(2014/03/09)

やる気が有るのに実に勿体ない。(Hさんからの便り)



仕事に役立つ情報を頂きありがとうございます。御社の HP ページをみるのが楽しみです。いつも時代を先取りした企画ばかりでおどろいています。

ぜひ我が社でも導入して試したい商品がいくつかあるのですが、なかなか回りの同意が得られず、話がすすみません。これが大企業病なのでしょうか？

いまのところアイアールさんから情報を貰うだけで、give and take の関係が成り立っていません。大変に恐縮しています。アイアールさんが出されている商品に共通していることですが、どれもが「理解してくれる人が極めて少ない」という事と、《大変な価値があるのに非常に安く売られている》ことです。自分は入社間もないヒラ社員ですので、その大した金額がもらえません。(くやしいです)それに周りを説得するのに大変なエネルギーを要しますが、諦めずに理解者を探しています。必ずや会社のどこかに協力してくれる人はいるはずです。でなければ会社の将来はみえています。

今のままで良いとは誰もが、考えていません。しかし、どうすればよいのかという具体解決策も持ちあわせてはいません。恐らくアイアールさんの言われているなかにヒントがあるはずです。中でもアイアールさんが指摘されるように「研究開発部の知的基盤の構築」を急がねば日本全体が駄目になると思います。ぜひ「マトリックスカード (MC法)」による創造技法で、知の生産と共有に挑戦したいと考えています。

アイアールさんに提案があります。もっと会社の上層部にPRされたらどうですか？彼らには権限があります。危機感もあります。トップダウンで進めるのがよいと思います。



励ましをありがとうございます！これで頑張れます！

正直に言って当研究所の研究コンセプトを理解してくれる方は、極めて少数です。しかし、熱心に耳を傾けてくれる方もいます。それが我々の励みになっております。

当社の「隠れファン」として肩身の狭い思いをしているならば大変申し訳ないことです。当研究所の研究コンセプトが多くの人たちから受け入れられる日がくれば「隠れファン」もきっと喜んでくれるとおもいます。だからこそ頑張ることが出来ます。当社が今日まで何とか生き延びられていられるのは、熱心な「隠れファン」の温かい御支援と励ましのお陰です。「感謝、感謝」の気持ちを忘れずに研究活動を進めて行きます。

当研究所からの提唱はなぜ受け入れ難いのか

その理由は、誰もが直ぐに理解ができ、誰もが簡単に使え、誰もが効果を出せるようになっていないからです。つまり使う人の考え方や、意欲、熱意と言った「やる気」に大きく左右される面倒臭さがあるからだと考えています。

早い話、知財業界は、そんな面倒なことをしないで済む平和な社会です。それは、現状維持が何となく肯定されている居心地の良い「村社会」とも言えます。このままでは「グローバル知財」で「日本知財村」は取り残される可能性が高いです。しかし、断崖絶壁に追い込まれない限り、日本の「知財改革」は進まないでしょう。

ところでご相談ですが…。(Oさんからの便り)



実は、私、御社の HP の「隠れファン」でして、特許業務の枠を越えた R&D 分野にまで及んだするどい洞察の内容は、日ごろの業務の座右の書として拝見させていただいているほどです。

実は、今回御社に「技術者の為の特許教育」の講習会に関してご相談させていただいたのも、弊社の R&D の人材が、「経営としての知財戦略」というバランスの取れた正しい理解をまず持った上で、それぞれのプロフェッショナルリティを發揮して行ってほしいという願いがあり、今回の特許学習も、そのためのひとつのステップとして位置づけたいと考えております。

いわゆる「特許のお勉強」「明細書の書き方」ということであれば、弊社の中にも知的財産部署がございますし、出入りの弁理士事務所様もございます。しかしながら、上記のような視点で考えた場合、当方の求めるものが得られるかというと、残念ながら疑問がございます。

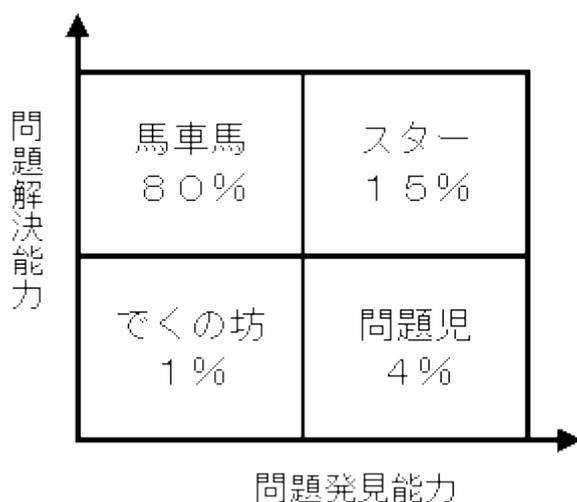
やはり御社のように、豊富な経験と洞察に基づき、特許戦略を語っていただけることが、弊社が求めるものであると思います。

そこで、企業の未来を築き上げる R&D の人材が備えるべきバランスのとれた知識を身に付ける場として、有意義な講習会を開催したいと思いますので、前向きにお話をさせていただければと存じます。

【参考】:スターをつくらう。

会社の知財力をアップさせる為には、85%の解決努力マンを「スター」にしなければなりません。新しい問題を発見し、それを解決するのが研究開発の原点です。会社の組織は蟻の世界とおなじで、女王バチのために働いている「働きバチ」は 20%で、何もせずに、ただ「ウロウロ」しているのが 80%とされています。これが「2・8 の原理」だそうです。

- **馬車馬→解決努力マン**
問題さえ与えられたら、徹夜してでもそれを解決するタイプの人
- **スター**
自ら問題を発見できるし、それを解決することもできるタイプの人
- **問題児→偏屈マン**
いい問題を見つけるけど、いざという時に、その場にはいないタイプの人
- **でくの坊**
本当に何も無いタイプの人



【参考-2】:知財教育の目的

社員研修は、自分の仕事に必要な能力を身につけるのが目的ですから、会社が用意する研修機会を活かして自分の為に学ぶものです。社員研修は、費用対効果と周りの評判が気になりますが、それに囚われないことです。つまり会社は、公平に研修機会を与えますが、その機会を生かすのも逃すのも自己責任と云うことです。

例えば知財教育の場合は、数少ない「知財センス」のある「スター技術者」を見つけるのが目的で、その足掛かりだと思えば気が楽に成ります。例えば100人の受講者のうち”技術者として知財力を身につけることが自分の為になる”という技術者が10人いれば充分です。

大事なのは知財の専門家が彼らを知財面から全面的に支援することで、彼らが「スター技術者」として輝けば、彼等の周りに優秀な技術者が集まります。そして「スター技術者」が、「自分価値」を上げる大きな武器が「知財力」であることを再認識できれば、その研修は大成功です。



知財教育の難しさ

1. 知財に対する興味への温度差が大きく受講者の視点合わせが悩ましい
2. 知財を学ぶといっても、学ぶべき領域が多岐にわたり勉強方法が分からない
3. それぞれ「コア」の専門書は沢山あるが、難しい説明文で馴染めない
4. 社内研修を開催しても忙しいなどの理由で、参加者が少なく日程調整が大変
5. 外部研修に参加を促すとしても、日程と人選が悩ましく費用対効果も不明
6. 紋切り型の研修は単なる知識の押し付けで自分たちの実務と結び付き難い
7. 知りたいことが具体的で、かつ明確であればネットで調べれば解決可能
8. 単なる知識の吸収でなく、自分たちの創造活動に役立つ研修が少ない
9. 社内研修を開催しても、その後のフォローが出来ない、継続できない
10. 社内研修を開催したという単なる「アリバイづくり」にもなり兼ねない