

タイトル： 違いを生み出す違いとは？

みなさん、こんにちは。
今日のタイトルは『違いを生み出す違いとは？』です。

4月に大学院に入学しまして、人知れずに9月20日に前期が終わりました。

大学院ではいろいろと学ぶことが多いのですが、自分の経験や仕事とリンクさせると判り易いというのが判りました。

2018年8月のエッセイ『インプットしたことはアウトプットすることで、本当のインプットとなる』でも述べましたが、アウトプット(言語化)するのが、なかなか大変です。

(エッセイ8月・日本語リンク:

http://www.tjprannarai.co.th/jp/consulting/Essay/Esay_AUG_JPN.pdf

(エッセイ8月・タイ語リンク:

<http://www.tjprannarai.co.th/jp/consulting/Essay/Essay%20Aug%20THAI%202018.pdf>

先日、大学院の指導教官から、このようなことを聞かれました。

前田さんの経営する会社と他社と比較した際に、『違いを生み出す“違い”』があるとすれば、それは何ですか？また、その違いを長続きさせるための仕組みがあるとすれば、それは何ですか？

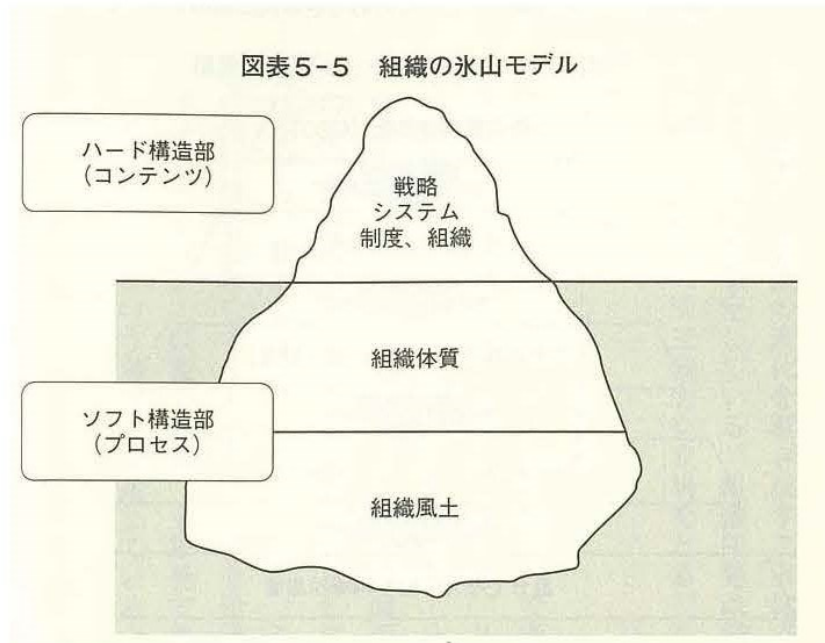
脳の機能として、質問をされると Google 検索のように答えを探しに行きます。

違いを生み出す違いってどういう事????

仕組み????

この時思ったのは、この氷山の図です。

↓



(引用:「仕事に役立つ経営学」

『5. 変わり続けることに対応できる人と職場をつくる』

日経文庫、2014年、P102より)

ハード構造部(コンテンツ)とソフト構造部(プロセス)に分かれているのですが、水面下のソフト構造部(プロセス)のほうが、大きいのが判ります。

水上に現れているハード構造部(コンテンツ)は目に見え、誰もが認識できるものです。

“深度の違い”は多少ありますが、誰でもマネできる部分だと思います。

では、明らかに違い、かつマネが簡単にできない。マネが出来たとしたとしても時間が掛かることはなんだろう？

そこが、『違いを生み出す違い』ではないか？と思っています。

明らかに、当社と他社と比較して違うことがあるとすれば、組織風土、組織体質に部分です。

これは俗にいう「社風」と呼ばれている部分だと思います。

会社のことを述べていますが、これは人でも当てはまることで、人だった場合は「社風」の部分は「個性」と呼べるのではないのでしょうか。

この部分が、会社やあなた個人の『違いを生み出す違い』であり、『強み』ではないでしょうか？

読者の方に質問です。

あなた自身の『違いを生み出す違い』はなんのでしょうか？