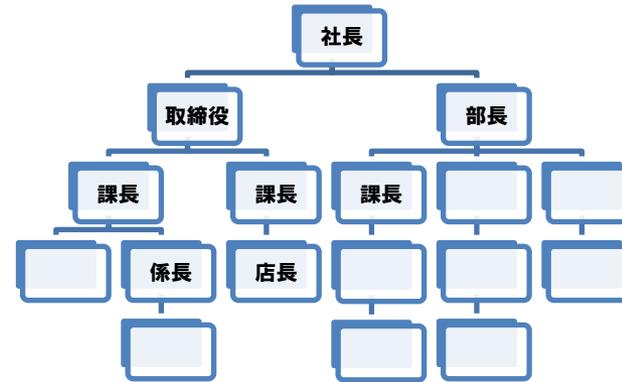
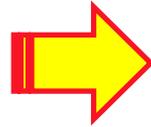


■50名－150名

物理的距離の拡大、業務急増



【発生してくる問題・課題】

- 会社のビジョンが見えない。
- 一体感がなくなった。
- 自分の意見が通りにくくなった、通らなくなった。
- 情報の共有ができていない。
- 忙しすぎて、仕事が多すぎて、集中できない。色んなことが雑になる。
- 自分のことで手一杯
- 人がどんどん辞める。
- 業務手順やルールが頻繁に変わる、組織が頻繁に変わる
- 外向き志向(お客様志向) → 内向き志向(社内、自分達の事に意識が向く)

組織急拡大時に発生する問題・課題

人数	採用	組織・メンバー	マネジメント・育成	退職
50-150	大量新卒採用 大量中途採用 (メンバークラス)	<ul style="list-style-type: none"> ・会社のビジョンが見えない。 ・一体感がなくなった。 ・自分の意見が通りにくくなった、通らなくなった。 ・情報の共有ができていない。 ・忙しすぎて、仕事が多すぎて、集中できない。色んなことが雑になる。 ・自分のことで手一杯 ・業務手順やルールが頻繁に変わる、組織が頻繁に変わる ・外向き志向(お客様志向) → 内向き志向(社内、自分達) 	<p>一気に人数が増えすぎて一人一人を見ていられない</p> <p>↓</p> <p>マネジメント・育成が機能しない</p>	<p>【理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベンチャー特有の一体感が無くなった ・会社の雰囲気が変わった ・仕事は楽しいしメンバーも好きだが忙しすぎてもたない ・家族から反対された ・他社も見てみたい
			<p>新規事業増加、チーム増加によるマネジメント層不足</p> <p>↓</p> <p>事業兼務・チーム兼務 マネジメント経験無・浅いマジャー</p> <p>↓</p> <p>マネジメント・育成が機能しない</p>	<p>【理由】</p> <p>マネジメントが効いていない、育成がされないということによる不満 個の負担が大きいまま、提案も受け入れられないというあきらめ</p>
100-500	メンバー採用 【入社メンバーの意識】 会社はベンチャーではなく、上場している優良会社という認識	<p>考え方の異なるメンバーの集合帯、一体感はますます無し</p> <p>ベンチャー気質のメンバーとそうではないメンバーの軋轢</p>	<p>マネジメントを受けた経験、育成を受けた経験の無いメンバーが管理職に</p> <p>↓</p> <p>マネジメント・育成が機能しない</p>	<p>【理由】</p> <p>マネジメント、育成がない 仕事はハード こんなはずではなかった</p>
	管理職大量採用	<p>【既存メンバーのモチベーションダウン】</p> <p>外から管理職を採用している。自分はこちらまでがんばってきたのに、上に上がれないのか？</p>		<p>【理由】</p> <p>この先この会社においても、上に上がれない</p>
300-1000	【入社メンバーの意識】 ベンチャー意識なく優良企業意識			<p>【理由】</p> <p>自由度がなくなった 面白さがなくなった</p>