



解説	
<p>①社員やお客様を巻き込むためには、まず自身の“軸”を定める義務があり、社員もそれぞれの観念(軸)を持つことが望ましい</p>	<p>②個人の観念が固まれば、それを組織として表現しなければならない</p>
<p>③観念に高低はないものの、組織のフィロソフィーに全く賛同や共感が出来ないようであれば、いずれどちらかがストレスを感じる</p>	<p>④フィロソフィーという“軸”だけでは前に進めないなので、“距離感と方向性”を示す、【ビジョン】が必要</p>
<p>⑤経営者と組織のビジョンは限りなく合致するが、社員と組織のビジョンが必ずしも合致するとは限らない</p>	<p>⑥組織としてのビジョンは動画で描く情景ビジョンと、数字や静止画で描く状態ビジョンに分かれる</p>
<p>⑧一個人としてのビジョンは人生を描くライフプランと、労働観・職業観と連動するキャリアプランに分かれる</p>	<p>⑨組織としてビジョンを描くことで“箱”ができ、その箱にあこがれを持てるならばそれに見合う能力開発が必要</p>