

J/E American Business Book Café

Relax. Learn. Grow.

ビジネス40/ウーマンズ40

2006年 春

Ideas Are Free アイデアは無料

アイデア革命がいかに人々を解放し、組織を変えるか

Author: Alan G. Robinson and Dean M. Schroeder
Publisher: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2004年
ISBN: 1-57675-282-8 232 ページ



～ 要旨 ～

すばらしいアイデアがなければ、組織は繁栄しない。管理職と最高経営幹部は、新しくすばらしいアイデアを思いつこうと絶えず奮闘している - クリエイティブな販売戦略、経費削減の計画、生産性改善アイデア、…

しかし、それらに非常に近いアイデアがいくらでも出てくるところがあることに気づいている人は少ない。アイデアは、会社に革命を起こし、競争力を維持するのに役に立つ。すばらしいアイデアというのは、実務にあたっている最前線の従業員が知っている。

翻訳者: 河田 康弘

American Business Book Caféは年間40本のサマリーを、「ビジネス・40」、「ウーマンズ40」、「バイリンガル・セット」と、3つのフォーマットのうちいずれかでお届けします。ご購入を希望される場合はwww.japanvital.com/abbcafe.htmlまでアクセスを！



アイデアは無料

アイデア革命がいかに人々を解放し、組織を変えるか

主旨

すばらしいアイデアがなければ、組織は繁栄しない。管理職と最高経営幹部は、新しくすばらしいアイデアを思いつこうと絶えず奮闘している - クリエイティブな販売戦略、経費削減の計画、生産性改善アイデア、…。

しかし、それらに非常に近いアイデアがいくらでも出てくる場所があることに気づいている人は少ない。アイデアは、会社に革命を起こし、競争力を維持するのに役に立つ。すばらしいアイデアというのは、実務にあたっている最前線の従業員が知っている。従業員には、管理職には見えていないたくさんの問題やチャンスが見えているのだ。

従業員のアイデアは、たいていの管理職が考えているよりもずっと貴重である。しかもそれは、ほとんど無料で手にはいる。この本は、この“隠れた”アイデアを発見する最も有効な方法を教えている。内容は、世界中の300以上の組織を徹底研究した結果に基づいている。

パート1: アイデア革命

伝統的な会社では、労働者のタイプにはふたとおりある：

- ➔ 考える人 --- 監督、管理職、その他の幹部
- ➔ 実行する人 --- 最前線の従業員。

普通の労働者は問題解決や戦略立案に必要な批判的な考え方ができないという理論がうらにある。

だが、これは真実ではない。前線の従業員たちは、あなたに見えないいろいろなものを見ている——顧客が、ほんとうは何を必要としているか、どのしくみがうまく機能していないか、何が無駄になっているか。彼らは、改善のために何をすべきかも知っている。

あたたは、訊ねてみて、それらのアイデアを受け入れさえすればよい。

アイデアこそが実行力重視の企業風土(文化)をつくる

17ヶ国で数百ものさまざまなタイプの組織を調査をした結果、アラン・ロビンソンとディーン・シュレーダーはこう結論する。従業員のアイデアをうまく汲み上げるシステムをつくった会社は、成功する。

Ideas Are Free

The Idea Revolution and Its Transforming Power

The Main Idea

Without great ideas, no organization can flourish. Managers and top executives are constantly struggling to come up with big and new ideas – creative marketing strategies, cost-cutting schemes, productivity improvement ideas, etc. But what few of them realize is that there is a limitless source of valuable ideas very close to them. These ideas can revolutionize their company and help bring sustainable competitive advantage. These great ideas come from the frontline employees who do the actual work. These employees see a lot of problems and opportunities that their managers do not.

Employee ideas are a lot more valuable than most managers think. Also they are almost free. This book teaches the most effective methods for finding these “hidden” ideas. The contents are based on extensive research in more than 300 organizations around the world.

Part One: The Idea Revolution

In traditional companies there are two distinct types of workers:

- The thinkers – the supervisors, managers and other executives;
- The doers – the frontline employees.

The rationale behind this division is that regular workers are not capable of the kind of critical thinking needed for problem solving and strategy formulation.

However this is not true. Your frontline workers see a lot of things that you may not --- what the customers really need, what machines are not working, what is being wasted. And often they know what to do to make things better.

The only thing you need to do is to ask and to welcome their ideas.

Ideas Drive a Culture of High Performance

After doing research in 17 countries and hundreds of organizations of varying types, Alan Robinson and Dean Schroeder conclude that the most successful companies are those that have learned to successfully obtain employee ideas through an idea system.

アイデアが組織内で自由に流れることを奨励すれば：

- ➔ 管理職と従業員たちがお互い尊重しあうようになる；
- ➔ 従業員は高く評価されていると感じ、その結果、さらにやる気を出す；
- ➔ 聞いてもらい、参加するチャンスを従業員に与えることで、従業員がフラストレーションを感じるものが少なくなる；
- ➔ 管理職はトラブル解決に割く時間が減り、戦略立案に集中する時間が増える；

2種類の会社の知識

会社で使う知識には2種類ある：

- ➔ 総合的な知識
- ➔ ある時間、場所、状況における個別の知識

総合的な知識とは“売上が5パーセント下がった”とか“コストが10パーセント上がった”とかいうような企業の一般的事実を含む。組織の中でランクが高ければ高いほど、一般的な相互関連性を理解したり広範囲の戦略を立てるのに必要な総合的な情報をたくさん取り扱う。

だが、実務となると、ふたつめのタイプの知識が必要である。これは、ランクの低い従業員が扱う類の知識である。

多くの組織では、最初のタイプの知識のみが奨励される。もう片方の知識は、奨励されないばかりか抑圧される。しかし、効率的な会社経営には双方が必要である。

小さなアイデアの威力

大きなアイデアは常に魅力的だ --- 壮大で、輝かしく、常に有望だ。だから管理者は、“小さな”アイデアを取り除いて、大きな“ホームラン”を狙いがちだ。だが、大きなアイデアより、むしろ小さなアイデアに焦点を合わせるほうが、賢い場合がよくある。

“大きなアイデア”は、たいてい非常に短期的な効果しかない。なぜなら、競争会社がすぐにまねすることができるからだ。だからいつも新しい“ホームラン”をどんどん考え出さなければならぬ - これは容易なことではない。

- ➔ 小さなアイデアによる改善は時間とともに蓄積するので、結局かなりの節約と生産性向上になる。組織のいろんなところにおけるたくさんの小さなアイデアは、大きな“ホームラン”一発より強烈な影響がでる。

By encouraging the free flow of ideas in your organization, you will be able to:

- Build more respect among managers and employees;
- Make your employees feel more valued and thus more motivated;
- Lessen feelings of frustration among your workers by giving them a chance to be heard and to participate;
- Give managers more time to focus on strategy, and less on troubleshooting.

Two Types of Corporate Knowledge

There are two types of knowledge that are dealt with in organizations:

- Aggregate knowledge and
- Knowledge of particular circumstances of time and place.

Aggregate knowledge includes general corporate facts like “Sales are off 5 percent,” or “Costs went up 10 percent.” The higher up in an organization a person is, the more he deals with aggregate information, which is essential in understanding general relationships and formulating broad strategies.

However, when it comes to more practical issues, you will need the second type of knowledge. This is the kind of knowledge that most lower-level employees deal with.

In many organizations only the first type of knowledge is encouraged. The other kind is not only discouraged, but actually suppressed. But both are needed to run an efficient company.

The Power of Small Ideas

Big ideas are always more attractive – they are brighter, grander, always more promising. Managers are therefore more likely to weed out “small” ideas and go for the really big ones, the “home runs”. However it is often smarter to focus on small ideas rather than on big ones.

Most “big ideas” have very short-term effects because rival companies are able to see and copy these ideas. You therefore have to continually think up new “home runs” – definitely not an easy task.

- As the improvements brought about by small ideas accumulate over time, they can add up to considerable savings and productivity. Many small ideas in various areas of the organization can make a stronger impact than one grand “home run.”

- ➔ 小さなアイデアにより、組織をより高次元で運営できる。なぜなら複雑なシステムは、たくさんの小さなコンポーネントからできていて、さまざまな小さなコンポーネントに関する小さなアイデアこそが、複合的システムを向上させるのに役立つからだ。
- ➔ 小さなアイデアは、まさに便利な学習の素材である。組織が急変をのりきるのを助けるのである。
- ➔ 小さなアイデアは、大きなアイデアより目立たない。だから、競争相手に見つけられにくく、まねされにくい。

従業員のすばらしいアイデア

著しい変化を生み出すためには、従業員のアイデアはやたら大きくなくてもよい。会社運営における、些細で、ありふれた、いわば常識的な考え方でよい。

以下に例をあげよう：

- ➔ ドイツの郵便局、ドイチェポストのあるスタッフは、配達用トラックのガソリンを道路沿いのガソリンスタンドで買うかわりに、大量にまとめ買いすることを提案した。この単純だが素晴らしいアイデアは、結局、何百万ユーロも節約した。
- ➔ 米国の健康管理組織の従業員は、痴呆患者たちが床の黒く塗ったところを穴があると思って避けて通るのを見た。そこで患者が危険な場所を避けるようにドアの前を黒く塗ることを提案した。これは、患者のストレスを減少させ、従業員が警報を聞くたびに対処に費していた時間と労力を節約した。
- ➔ 米国の最大手の銀行のひとつ、ラサール銀行のある従業員は、銀行が従業員に与えるレーザープリンタに高価な内部ディスクドライブがついていることに気付いた。それは実際だれも使っていなかった。銀行は、毎年そのプリンターを大量に購入していたので、この機能は必要ないという提案により、相当の金額を節約できた。

パート2：アイデア管理

言うのは簡単だが、従業員のアイデアをうまく引き出して使い、組織の業績を伸ばすには、綿密な計画、周到な準備、多くの仕事が必要だ。決定的なポイントは次の二つだ：

- ➔ いかに従業員を奨励するか、つまり、アイデアを出す動機をどう与えるか？
- ➔ 誰の時間を使って、そのアイデアを評価し、根づかせるか？

- Small ideas enable an organization to manage increasing levels of complexity. This is because complex systems are made up of many small components. Only small ideas about the various small components can help improve a complex system.
- Small ideas can be a really useful learning tool. They can help organizations handle rapid change.
- Small ideas are less visible than big ideas and are therefore less likely to be spotted and copied by the competition.

Some Great Employee Ideas

An employee idea need not be that big or phenomenal to create significant change, it can be a simple, common-sense notion about a small aspect of company operations. Here are some samples:

- A staff in the German post office Deutsche Post suggested that instead of buying oil for their delivery trucks at roadside service stations, they should buy it by bulk. This great, simple idea amounted to millions of euros saved.
- Employees at a health care organization in the US observed that dementia patients avoid floor areas that are painted black because they see these as holes. If the floors in front of doorways were painted black, the patients avoided these areas. This reduced patient stress and saved the employees a lot of time responding to alarms.
- An employee at LaSalle Bank, a large US bank, noticed that the laser printer that the company provided its workers had a disk drive that nobody really used. Because the bank purchased a lot of such printers every year, his suggestion to remove the feature saved the company a lot of money.

Part Two: Idea Management

Although it sounds simple, getting and using employee ideas to improve your organization's performance entails a lot of planning, preparation and hard work. Two crucial issues that you would have to deal with are:

- How can the employees be encouraged or motivated to tell their ideas?
- Who has time to evaluate and implement these ideas?

プロセスをうまく体系化して生産性に結びつける「アイデアシステム」を構築することが、従業員のアイデアを効率的に管理できる唯一の方法である。

組織においてアイデアシステムを構築すること

効率的アイデアシステムの8の原理

1. アイデアは奨励され歓迎される。従業員のアイデアは真剣に受けとめられて使われるのだということを彼らに示せ。どんなにまずそうなアイデアでも、頭ごなしに否定するな。
2. アイデアを提出するのは簡単。アイデアを提出する手続きをできる限り簡略化しろ。長く複雑な書類や手続きをなくせ。
3. アイデアの評価は、迅速かつ効率的。これを実現する最良の方法は、組織のできるだけ下のレベルでアイデアに関する決断を行うことだ。そのアイデアの影響を直接受けるグループにまず評価させよ。
4. フィードバックは、適時、建設的、有益たれ。発案者はアイデアについての意見を待っている。アイデアをもっと洗練するチャンスが欲しいのだ。採用されなかったものも含めて、全てのアイデアにフィードバックを与えよ。
5. 実行は速やかかつ円滑に。アイデアを実装するための資源が十分あることを確認せよ。
6. ひとつのアイデアに、もっと可能性がないか見直してみる。そのアイデアが組織の他の部分でも使えないかどうか再検討せよ。
7. 人が認められ、成功は祝福される。従業員は、自分のアイデアが使われて、認められているのを見れば、報われたと思う。褒美の昼食をおごるとか何か感謝の意を表わすことをしてもよい。
8. アイデアシステムの性能を評価して改善せよ。そのために測定すべきものが3つある:
 - a. 量 - 一定期間ごとの従業員ひとりあたりのアイデアの数;
 - b. 源 - アイデアは、どこから来ているか;
 - c. 速度 - アイデアが処理される早さ。

従業員のアイデアを得るためのアイデア

1. ただ頼んでみよ。従業員やチームのメンバーに、週毎か月例の会議に、ほんの小さなアイデアを持ち寄るように頼むのだ。
2. 昼食をおごれ。もし会議中に全員のアイデアについて話す時間がなかったら、メンバーに定期的に昼食をご馳走して彼らのアイデアについて話せばよい。

The only way you can effectively manage employee ideas is by setting up a good idea system that will make the process organized and productive.

Setting Up an Idea System in Your Organization

8 Principles of a High-Performing Idea System

1. Ideas are encouraged and welcomed. Show employees that ideas are taken seriously and used. Don't reject an idea at first no matter how bad it seems.
2. Submitting ideas is simple. Make your idea submission process uncomplicated. Eliminate long and complicated forms.
3. Evaluation of ideas is quick and effective. The best way to accomplish this is by making decisions about ideas at the lowest possible level in the organization. Let the affected group first evaluate their own ideas.
4. Feedback is timely, constructive and informative. People need to know what you think of their ideas as soon as possible so that they can have a chance to refine them. Give feedback to all ideas, even those you reject.
5. Implementation is rapid and smooth. Make sure you have sufficient resources to implement the ideas.
6. Ideas are reviewed for additional potential. Check to see if the idea can be replicated in other areas of the organization.
7. People are recognized, and success is celebrated. Employees consider it a great reward when they see their ideas being used if they are given proper credit for it. Also you could buy them a celebratory lunch or something appropriate to express your gratitude and appreciation.
8. Measure and improve your Idea System performance. You need to measure 3 things:
 - a. Quantity – the number of ideas per employee over a given time period;
 - b. Source – where ideas are coming from;
 - c. Velocity – the speed ideas are processed.

Some Ideas for Getting Employee Ideas

1. Just ask. Ask your employees or team members to prepare a small idea for your weekly or monthly departmental meetings.
2. Offer lunch. If there is no time to discuss all the employee ideas during departmental meetings, you can treat your employees/team members to lunch on a regular basis to discuss their ideas.

3. 変化のときこそアイデアを求めよ。チームや組織にとって大きな節目が訪れるとき、その変化によって生じる問題点とチャンスを見つけるようにメンバーに頼め。
4. まずは問題点から。仕事のなかで問題の起こりそうなところを見つけ、その改善の方法を考えるように頼め。
5. 苦情をアイデアに変えよ。従業員が何か苦情を訴えたら、それがどうしたら良くなるか考えてくれるように頼め。

アイデアづくりはみんなの仕事

従業員が、アイデアを声に出したり、提出したり、提案することを奨励されるだけでは十分ではない。みんながその過程に関わっていなければならない - 監督者、中間管理職、上級のリーダーもだ。

アイデアづくりは従業員の仕事

決まっていくつかのアイデアを提出することが従業員の目標になるようにする。そうすれば、提出するアイデアの数は、人事考課の重要な要素だと考えられるようになるだろう。

アイデアづくりは管理者の仕事

管理者には、アイデア管理の重要な役割が3つある:

1. アイデアを奨励する環境を造る。
2. 従業員が問題解決のスキルを開発するのを助ける良きコーチであり相談相手になる。アイデアを評価、試行、実装するのに必要な資源が利用可能であるか確かめ、必要なトレーニング準備する。
3. そのアイデアをもっと広範囲で活用する。

アイデアづくりはリーダーの仕事

リーダーは、アイデアプロセスにおいても役割がある。リーダーが、それらのアイデアにリーダーとして個人的にかかわることが不可欠である。なぜなら:

1. リーダーは、プロセスを監督し、上からのサポートを示す必要がある。
2. 常に組織で何が起きているかに関心を払うことは、リーダーの立場から組織の効率を向上させる。

このように従業員と接触を保つことによって、リーダーは、もっと部下を大事にすることを学ぶ。

3. When change occurs, ask for ideas. Every time a major change occurs in the team or organization, ask your team members to identify problems and opportunities created by this change.
4. Start with problems. Ask your people to identify problematic areas in their work and to think of ways to improve these.
5. Turn complaints into ideas. When an employee complains about something, ask him to think of a way that he thinks it could be made better.

Making Ideas Everyone's Job

It is not enough that employees are encouraged to submit and voice out their ideas and suggestions. Everyone must be involved in the process – including supervisors, middle managers and senior leaders.

Making Ideas Part of Employees' Work

You can make it an objective for the employees to submit a certain number of ideas. The number of ideas they submit would then be considered an important factor in their performance rating.

Making Ideas Part of the Work of Supervisors

A supervisor has three important roles to play in managing ideas:

1. To create an environment that supports ideas.
2. To coach and mentor employees in order to help develop their problem-solving skills. Making sure the necessary resources are available to evaluate, test and implement ideas and to provide the necessary training.
3. To look for wider applications of the idea.

Making Ideas Part of the Work of Leadership

Leaders should take on a role in the idea process as well. It is essential for them at their level to be personally involved in it because:

1. They need to oversee the process and to show support for it from the top.
2. Staying in touch with what is going on in the organization increases their effectiveness as a leader.

By keeping in touch with employees this way, senior leaders learn to value their workers more.

目標を掲げること

いま、会社のどこが最も従業員の力を必要としているかを従業員に知らせることができたら、みんなの時間と労力が節約できる。従業員が提出するアイデアは、的を得ているだろうし実際に重要な分野の問題に取りむものだ。

従業員がアイデアを出すためのテーマを探しているとき、考えられることがいくつかある:

- ➔ グループが直面している大問題、あるいはチャンス。
- ➔ 組織全体の業績に対して最も大きな影響を与えるのはどの業績か。
- ➔ グループの仕事の中でも、付加価値を生み出さない仕事。
- ➔ グループの中で、顧客にとって最も重要な仕事はどのようになっているかと、顧客が不満を示しているのはどの分野か。
- ➔ チームワーク、応答性、例外的サービスなど、グループに植えつけたい価値観。

実装後の処理

前に論じたように、小さなアイデアは、大きなアイデアに通じることが多い。アイデアがもたらすチャンスを十分に活用できるように、良いアイデアすべてについて、次の3つを自問せよ:

1. このアイデアは、組織のどこか別のところで使えないか?
2. このアイデアは他のアイデアのヒントにならないか? どんな小さなアイデアもみな、他のアイデアと関連がありそうだと考えるべきだ。
3. これはパターンのひとつではないか? 従業員が提案してくるアイデアのパターンとか関連性にいつも気を配れ。これらが、取り組むべきもっと大きな問題への道を示唆するかもしれない。

従業員教育と能力開発

良いアイデアは、適切な時と場所におり、正しい展望、知識を持つ人々から出て来る。だから、従業員に十分な知識と経験を与える必要がある。以下は、訓練計画のためのアイデアである:

- ➔ 配置転換 - 従業員に色々な仕事を与えよ。
- ➔ 顧客経験 - 従業員は、顧客に会わせよ。

Setting Targets

It will save everyone a lot of time and effort if you could tell employees about the areas where the company needs their help most. Thus, the ideas they would submit would truly be relevant and will address really critical areas.

Here are some things you can consider when trying to come up with a theme for employee ideas:

- The major problem or opportunity you face.
- The aspects of performance that have the greatest impact on the organization's overall performance.
- The non-value-adding things that your group does.
- The aspects of your group's work that are most important to your customers and areas that the customers are complaining about.
- The values you want to instill in your group, such as teamwork, responsiveness, exceptional service.

Post-Implementation Processing

As we have discussed earlier, small ideas often lead to big ones. In order to make sure you are able to fully take advantage of the opportunities an idea presents, ask yourself the following three questions about every good idea:

1. Can this idea be used elsewhere in the organization?
2. What other ideas does this one suggest? Every small idea should be considered as a probable link to other ideas.
3. Is this part of a pattern? Always be on the lookout for patterns or connections in the ideas that your employees are submitting. These may point the way to larger issues that need to be addressed.

Employee Training/Development

Good ideas come from people who have the right perspective and knowledge in the right place at the right time. Therefore you need to give employees sufficient knowledge and experience. Here are ideas for training programs:

- Job rotation—give employees different jobs.
- Customer exposure—let employees meet your customers.

- ➔ “水準”、つまり、非常に成功している他社との比較をすること。
- ➔ 何か変、または、場違いに思われるものに注目することを従業員に教えよ;
- ➔ 考えたこと、観察したことを記録する習慣を従業員に教えよ。

報酬のシステム

アイデアに対して褒賞金を出すことがよくあるが、これは間違いだ。お金の報酬には、たくさん欠点がある:

- ➔ 1つのアイデアの効果や利益のトータルを数字にすることは難しいので、褒賞金の額を正確に計算するのも難しい。従業員は自分のアイデアが、もちろん褒賞金も、過小評価されていると感じがちで、やる気を起こさせるところか憤慨を引き起こすことにさえなる。
- ➔ アイデアに貢献した全員が、もれなく褒賞金をもらえるのでなかったらきっと怨み買う。
- ➔ 褒賞金は倫理にもとる行動の引金になる。たとえば、管理職が部下のアイデアを“盗んだり”、予算を確保するためにわざとアイデアの実行を遅らせたりするかもしれない。

多くの人は、問題を見つけたらそれを正そうとする自然の傾向を持っており、実際そうしたいから、そうするのだ。すなわち、従業員は、アイデアを無料で提供することを望むし、そのアイデアが実際に自分の仕事を楽にするとか、会社の改善に一役買うということに、実際ぞくぞくするのだ。ただ認めてやりさえすればよい - その人の考えだということに公言し信用を与えてやるのだ。

そのような報酬をできるだけ多くの人にわけてやろう。個々のアイデアに対する褒賞金制度の代わりに、会社の総合的業績の向上に対して報いるボーナス制度を設立せよ。そうすれば、生産性を向上させるために、みんなが互いに助けあうのを望むようになるだろう。そしてこれは、公平さを促進し、従業員の間に調和のとれた職務上の関係を築くことになる。

効果的な報酬システムの3つの根本原理:

1. 報酬は、みんなのアイデアの広範囲にわたる総合的なインパクトの合計に基づいて算定される
2. 恩恵は、わかりやすく公示された規則に従い、公平に、全面的に、全従業員に分配される

- “Benchmarking” or making comparisons with companies that are very successful.
- Teach employees to notice things that seem odd or out of place.
- Teach employees to record their thoughts and observations.

The Reward System

One common mistake a company could make is to offer monetary rewards for ideas. Financial rewards have many disadvantages:

- Because it is hard to quantify the total effects or benefits of any single idea, it would also be difficult to accurately calculate the award amount. Employees might feel that their ideas are undervalued, so the reward, instead of motivating, would end up causing a lot of resentment.
- Resentments can occur when people who have contributed to the development of an idea are not recognized and rewarded.
- Monetary rewards could cause unethical behavior. Managers, for instance, could “steal” the idea or hold back ideas in order to protect save on budget.

Most people have a natural inclination to fix things that they find problematic, and will step forward with their ideas because they want to. In other words, employees want to offer their ideas for free and are actually thrilled when these are used to help make their work easier or to make some improvement in the company. A simple recognition is usually all that is needed – just give credit when it is due.

A company should spread the rewards to many people. Instead of a reward system that pays a monetary value for each idea, set up a bonus system that rewards employees for the overall improved performance of the company. This way, everyone would want to help each other in order to improve productivity. This promotes fairness and helps to establish harmonious working relationships among your people.

Effective reward systems follow three essential principles:

1. Rewards are based on aggregate measures that reflect the broad and collective impact of everyone’s ideas;
2. Benefits are distributed to all employees, equitably and across the board, according to transparent and publicly stated rules;

3. アイデアシステムと、その報酬プログラムは、その会社の経営方針に融和している。

根底からの変化

アイデアが組織内で自由に流れることを奨励すれば、組織が根底から形を変える機会に恵まれるだろう。この変化は、会社全体の業績を押し上げ、その中で働く人々を解放するだろう。

アイデアシステムは、さらなる信用、尊敬、開放性、参加、調和をもたらすことにより、まさにその組織の文化を変える力を持っている。

従業員が、自分たちのアイデアが評価されることを理解すれば、欲求不満をかかえて距離を置こうとする態度から、関わり合って充足感を得ようという態度へと変わる。これは、彼らの人生の質を向上するだけでなく、組織の実質的成長をもたらす。

3. The idea system and its reward program are integrated into the way the company is run.

Profound Change

By encouraging the free flow of ideas, you will have the opportunity to bring about a profound transformation within your organization. This change will boost your company's overall performance and also liberate the people who work within it.

Idea systems have the power to change the very culture of an organization, by bringing about more trust, respect, openness, commitment and harmony among its people.

When employees see that their ideas are valued, their attitudes change, from one of detachment and frustration to involvement and fulfillment. This not only uplifts the quality of their lives, but also brings about real growth in the organization.