

【改めて“ヒト”と“組織”を考えるシリーズ21】

今、目指すべきは“大人の組織”…？

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【社内トラブルは業績にも跳ね返る】

病欠や残業、あるいは不祥事や従業員間の争いなどから“発展”してしまう社内トラブルは、もちろん“ない”に越したことはありません。

トラブルは、たとえ発端が個人的な問題であっても、組織のムードを変え、士気を低下させることを通じて、業績自体にまで跳ね返る恐れもあるからです。

【ただし“防止”のみに熱心になり過ぎると…】

ところが、トラブル“防止”に熱心なあまり、小さな問題にまで干渉して、あれこれ処罰等の対象にしてしまうのも、考えものかも知れないという指摘もあるようなのです。

なぜなら、私たちは小さなトラブルから学ぶことも多く、その学びの経験が、より大きなトラブルが発生した時に“大人の対応”をとらせる基礎にもなり得るからです。

【トラブルに負けない体質？】

組織の中に“自分のことしか考えない子供”が減り、他者や組織を思いやる余裕を持つ“大人”が増えると、それだけでも、その組織には“トラブルに負けない体質”が育つかも知れません。

【“大人の組織”とは…？】

ただ“大人の組織”と“子供じみた人の集まり”とは、どこがどのように違うのでしょうか。“トラブルに強い体質”を目指す前に、“大人の組織”をイメージすることは、想像以上に重要で、かつ効果的かも知れません。

そこで、ある経営者の体験から、“大人の組織”をイメージさせる事例をまとめたレポートをご用意いたしました。

【管理者の役割も…】

特に、社内トラブルの防止や解決には、管理者の果たす役割も大きいと思います。問題が非常に大きくなる前に、適切に対応できるポジションに、管理者はいるはずだからです。

そこで、ご紹介する経営者の体験談でも、管理者の姿勢にスポットの1つを当てています。

【レポートを定期購読しませんか？】

“大人の組織”は、単にトラブルに強いだけでなく、人材協力が進むという意味で、前向きな成果を獲得しやすい組織でもあると思います。

**定期購読（有料）希望者にはレポートを毎月お送りしますので、ご遠慮なくご一報ください。**



“トラブル”は、“自分の主張が通らないなら解決自体を望まない”人がいる時に、想像以上に深刻化します。問題の根の深さは、問題自体にあるのではなく、それに関わる“人の心”にありそうなのです。

そのため“問題を起こさないようにする”ばかりではなく、“問題が起きた時”を想定して、“人の心”への対処法を考えておくことは、非常に重要かも知れません。本レポートでは、その一例をご紹介します。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』にご意見や感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて、皆様方の経営をご支援申し上げます！