

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

トラブル回避にも組織活性化にも効く“節度”

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』

【不満の対価は意外と小さい？】

組織内で起こる“不満”は、その“奥”をたどると、意外に“小さい要求”であるケースが少なくないと言われることがあります。

従業員の皆様が、“ビジネス”や“組織の利益”を犠牲にするような要求を持つことは、むしろ稀だからです。つまり“不満”は、その“表面的な表現の大きさ”の割には、“小さな策”で解消する傾向があるということです。

【ただし“こじれる”と危険！】

しかし、いかに“ささいな事柄”でも、コミュニケーションに失敗したり、従業員に“話を聞いてもらえない”と感じさせたりしてしまうと、問題は“こじれる”一方になりがちです。

しかも、一旦“こじれた”話は、なかなか“解決”できません。

【求められる“現実的”対応】

では、どのような“コミュニケーション”を心掛ければよいのでしょうか。

この“コミュニケーション”に際しても、極端な“理想”追求よりも、現実的な対応が求められるようです。

【過剰対応はトラブルの素】

なぜなら“不満”というのは、目に見えない“心の部分”で発生しますから、“際限”がなくなることもあり得るからです。

つまり“親身に話を聞いてもらえる”となると、必要以上の“要求”をしにくくなりやすいということです。そのため、マネジメント上の“コミュニケーション”には、ビジネス感覚での“節度”が欠かせません。

【組織内の“節度”の作り方】

では、その“節度”は、どのように作り上げるのでしょうか。

そこで、従業員の“不満”を起点に、問題対処というより、むしろ“組織活性化”の基本方針を見出した経営者の事例をご紹介しますと考えました。“事例”には、単なる理屈以上の“雄弁”さがあるからです。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

その事例は、“マネジメント・レポート”としてご用意しています。ご定期購読(有料)希望者には、完全版のレポートをお送りしますので、ご遠慮なくご一報ください。



従業員が、管理者や経営陣にぶつける“不満”の中には、時として“理不尽”に見えるものもあるかも知れません。『そんなことを言ったら、ビジネスにならないだろう』と感じるケースさえあるからです。

しかしそんな時でさえ、“不満”内容を現場で“再現”してみると、意外に問題は小さかったりするようなのです。しかも、その“小さな問題”の解決方針を出すだけでも、組織のムードが変わって結集力が強化されると言うのですが…。

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『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご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！