

【現代風“組織一丸”マネジメント】シリーズ

社内の満足度を効果的に高める“3要素”

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』

【人材定着が重要な経営課題に…】

“人手不足”の業界が増え、最近ではニュースでも、様々な“人材獲得策”や“人材定着策”が話題になっています。

“人手不足”でなくとも、“従業員の出入りが激しい”企業は、顧客からも取引先からも“信用”を得にくい傾向があり、“人材定着”は、今や多くの企業で最重要課題の一つになったようです。

【安易に真似られない“他社”事例】

しかし、人材定着の“具体策”については、ニュースからはもちろん、“他社事例”からも簡単には得られないかも知れません。

それは“成功している企業”でも、実際の成功要因は、“施策自体”ではなく、その“施策の導入経緯”にあるケースが多いからです。

【改善策が“新たな不満の種”になる？】

たとえば、新たに“月1万円”の手当を新設したとします。その当初は社内で“歓迎”を受けるでしょうが、時間の経過とともに“当たり前”になって行きます。

そしてそれ以上“手当が増えない”時には、今度はそれが“新たな不満の種”になり得るのです。

【重要となるのは“導入”方法】

社内人材が一定の満足を得て、社内に留まるためには、どのような施策を導入するかよりも、施策を“どのように”導入するかが大事になります。

そして、その“導入方法のポイント”に目を向けるなら、“相手を満足させる交渉術”が、社内の組織問題にも“応用”され得ることに気付くのです。

【巧みな話術よりも堅実な“3要素”が大事】

では、その“満足を誘う交渉術”とは、どのようなものなのでしょうか。それは“巧みな話術”ではなく、むしろ“3つの要素”を十分に意識して、その一つ一つに“堅実に取り組む”という姿勢に、大きなポイントがあるようなのです。

満足という“心の問題”には、単なる技巧では対処不可能だからです。

【ご希望者にはレポートを差し上げます！】

そこで、ある経営者が見つけ出した“社内満足度を高める3つの要素”について、事例化したレポートをご用意することと致しました。

定期購読（有料）希望者には、完全版をお送りしますので、ご遠慮なくご一報ください。



従業員の満足を期待して、コストを掛けた福利厚生に取り組んでも、逆に“不満”や“批判”を招くことがあります。あるいは一時的に“満足”を得られても、時間の経過とともに“色あせて”しまうことも少なくありません。

そのため、“従業員定着”策検討では、場合によっては、具体的施策よりも重要な課題があると言えるのです。それがまさに“従業員満足”なのですが、そこには重要な“発想転換”も求められそうなのです。

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！