

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

約束だと受けとめられやすい経営者の言葉

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【深刻なトラブルも“素”をたどれば…】

時には、社外の労働組合関係者や、政府の機関まで巻き込むような“社内トラブル”でも、その原因は“驚くほど些細”なものであったりするものです。

たとえば、ある企業では、酒の席で『もっと利益が出たら、当然（皆の）給料を上げられる』という社長の一言で、一気に紛争に発展しました。

【ある企業で起きた“給与”問題】

その年の年度末に、消費税の駆け込み需要で、その企業は例年にない利益を出したからです。

利益を目の当たりにした従業員と、駆け込み需要の反動で、その後、売上の落ち込みに直面した経営者との間で、“給与”を巡る“冷戦”が始まってしまいました。

【残業問題に発展】

給与や賞与に対して、何も言及しない社長の姿勢に、現場の士気がどんどん下がって行きました。そして、ついに“サービス残業”を問題視する声が従業員から上がり、問題が深刻化します。同社では初めてのトラブルでした。

【社長の言葉が“約束”に聞こえた…】

このトラブルの原因は、『利益が上がれば給与を上げる』という社長の言葉が、“約束”のように機能したからに他なりません。“約束”とまでは言えなくても、従業員の“期待の素”になったのは間違いないでしょう。

そして、約束や期待が“破られた”と感じる時、不満は異様な形で爆発しやすくなるのです。

【社長は“愚痴”のつもりだった…？】

経営者としては、あたかも身内に愚痴を言うような気分で、『うちも、もっと儲かるなら、君たちの給料も上げられるのに…（ごめんな）』というつもりだったようですが、その“身内意識”にも、問題があったと言えるかも知れません。

【マネジメント・レポートを購読しませんか】

そんな“思わぬトラブル”に際し、その要因と対策について、実体験の中で“貴重な知恵”に至った経営者がおられます。

その経営者の方の体験をまとめたマネジメント・レポートをご用意致しました。定期購読希望者には完全版を送ります。ぜひご一報ください。



約束を守らない人を、私たちは“信用”しません。信用しないどころか、その“約束”を守らせてやろうとして、時には“攻撃的”な姿勢をとりがちです。

社内マネジメントでも同様です。従業員は“約束が果たされていない”と感じると、経営陣を“攻撃”したくなるのです。しかし、どうしても“約束”が守れないこともあるでしょう。そんな現実の中で、互いに信用し合える組織作りには、今何が必要なのでしょうか。

中堅中小企業の皆様に、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/>