

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

不要残業を削減し必要残業を確保する視点

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！

【世界的な孤立主義の蔓延】

最近、アメリカやヨーロッパで、それぞれの国が“自国の利益を最優先にする”という孤立主義に傾き始めていると言われることがあります。

そして“孤立主義”が蔓延するのは、国際的、あるいは国内的なリーダーの力が減退する時だと言うのです。つまり、世界中で“強いリーダー”が不足し始めたため、多くの国が“自分事に引きこもる”傾向が出てしまうわけです。

【企業内でも例外ではなく…】

その傾向は、規模の大小に関わらず、ビジネス組織にも当てはまりそうです。企業内のリーダーシップが弱くなると、従業員は、それぞれ“自分の価値観”に引きこもるようになり、孤立化が進みます。そして自分の価値観で孤立して働くため、結果として“問題”を引き起こすのです。

【問題が顕著に表れる残業問題】

その、最も身近な典型は“残業問題”かも知れません。従業員が“主観的な業務の完成形”をイメージする時、社内のルールを無視して、長時間労働に没入することがあり得るからです。

【逆に従業員の“働かない”現象も…】

長時間労働ばかりではなく、逆に、業務が完了していないのに、“完了した”と自己判断して、それ以上の業務を実施しないケースもあり得ます。『えっ、それで完成したと思っているの？』と注意しても、『はい、終わりました』と言われると、取りつく島もありません。

【今求められる今日的リーダーシップ】

そのため、必要以上の“長時間労働”も、勝手な理屈による“手抜き”も、“根”は同じで、その背後には、実は“組織内のリーダーシップが届いていない”状況があるかも知れないのです。

ただ、その際の“今日的なリーダーシップ”とは、実際問題として“どのようなもの”なのでしょう。そして、今、マネジメントとして“何”が求められているのでしょうか。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

残業削減を課題にしながら、リーダーシップの今日的あり方を検討した例があります。その検討をまとめた**マネジメント・レポートは、定期購読ご希望の方にお渡しします。ご一報ください。**



今、再び“従業員の長時間労働”が社会問題になって来ました。“不要不急の残業解消策”が進められているにもかかわらず、なぜ“必要以上の残業”はなくなるのでしょうか。その一方で、“やるべきことがあるのに、さっさと帰ってしまう”ような残業放棄も、企業力を弱める大きな要因になっているかも知れません。

ところが、この種の問題は、背後に潜む“深淵”にメスを入れると、解決に向かい得るといふ指摘もあるのです。その“深淵”とは…？

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/>