

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

パワハラ問題の根は“悪質”とは限らない！

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！

【パワハラ問題はプラス方向に転じ得る？】

いわゆる“パワーハラスメント（パワハラ）”問題には、特に“個人的な怨恨”が絡んだものではない限り、前向きなエネルギーに変わる可能性が潜んでいると考えるべきかも知れません。

そこには、部下の成功や達成のために、必死になる上司と、通常では、到底立ち向かわない状況に足を踏み入れながら成長する部下が存在することが、少ないとは言えないからです。

【上が生めるければ下は育たない】

そもそも、従業員が“困難”を乗り越えて、“一皮むける”ためには、上司の厳しさは必要かも知れません。同時に、部下の成功のために、熱くなれる上司は、熱くなれない上司より、貴重かも知れないのです。

【行き過ぎるから“問題”になる】

しかし、問題は“行き過ぎる”ところにあります。部下が、到底不可能なことを強いられたり、上司に、その不可能さが見えなくなるほどのパッションが広がったりする時、そこに“健全な成長や発展”を望む余地がなくなるからです。

【現場を活性化するための2つの機能】

更には、上司と部下が互いに“誤解”し合っている時も、お互いのエネルギーは、成果実現ではなく“内部闘争”に向かいかねません。

そのため、自分の業績を達成すべき現場には、“行き過ぎを是正”したり、“誤解を解消”したりする機能が必要になるわけです。

【今注目される経営陣の“仲介機能”】

そんな機能の一つに、“経営陣の仲介”があります。経営陣が、現場の関係者が抱える問題を聞き出し、当事者双方が“歩み寄れる”道を示す機会を持つわけです。

ただ、それは具体的には、どのようなものなのでしょう。それ以前に、なぜパワハラ問題は、後を絶たないのでしょうか。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

そこで、パワハラ問題に直面しながらも、問題をプラス方向に転回させた、ある企業の例を、レポートとして、ご用意いたしました。

お申し込みの方には、そのレポートをご提供いたしますので、ご一報ください。



組織内の“パワハラ”問題は、なかなか後を絶ちません。それどころか、『その程度でパワハラになるのか？』という感覚から、従業員サイドの問題を指摘する声も大きくなりつつあります。

しかし、裁判のように“どちらが正しいか”を判定しようとしても、パワハラ問題は解消しないことが多いのです。しかも、どちらが正しくても、社内対立を生じさせたのでは、組織の士気は害されかねません。

では、パワハラは何が問題で、どのように解決すべきなのでしょう。

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/>