

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

小さな不満を拡大させる根底的要因とは？

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！

【不確実性の高まりが呼び込むもの】

先行きの“不確実性”が高まると、不安を抱く以外でも、“心”が大きく動き出すことがあります。それは“先行きを自分で見定め、方向性を判断しなければならない”という“深刻な意識”と、それに伴う“ストレス”です。

不確実性が高まった現代では、経営者ばかりではなく、多くの従業員も、同じような思いとストレスを持っていると考えるべきかも知れません。

【従業員の“組織観”が大きく変化！】

そんな中では、従業員の“組織の捉え方”も大きく変わる可能性があります。つまり“組織”は、安心して身を任せるのではなく、将来的な可能性の度合いによって、距離を詰めたり広げたりする対象になると言うことです。

【従来型マネジメントが通じない！】

この“感覚”を“理解”しなければ、今後従業員に対するマネジメントは、更に難しくなりかねないのです。単なる褒賞や叱責が、組織の士気を高めることにつながらない恐れがあるからです。

今、経営に何が求められているのでしょうか。

【“居心地感”だけは強く求められる】

それは、一口に言うなら、不確実性を感じながらも、従業員にとって“一定の居心地感”がある組織を形成することだと言えそうなのです。

それは別の言葉を使うなら、“ある種の距離感を保った関係”とも言えるかも知れません。

【“現代人”を従業員にする際の経営要点】

多くの従業員から、仕事は“寝食を忘れて没頭する”ものから、“公私のバランス”が保てるものになることを期待されているわけです。

そんな中で、“経営”は“どのような方向”で組織の士気を高めて行けば良いのでしょうか。その方向性は、必ずしも奇異なものではなく、むしろ組織運営の“基本への回帰”だと指摘する経営者がおられます。ただ、それは“どのような基本”なのでしょう。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そこで、その経営者が“組織マネジメント”を再考するきっかけになった事例を、レポートとして、ご用意しました。**有料定期購読者には、そのレポートを差し上げますので、ご一報ください。**



“会社の方針”に反抗的な従業員が、なぜそんな状況に陥ったのかを観察した経営者がおられます。すると、その引き金は“必要な時に有給休暇申請が（上司に）邪魔された”というものだったりするのです。

『そんなことが…』と言いたくなりますが、そう言う前に、なぜ“小さな不満”が“会社への反抗”に進展してしまうのかを考える必要があります。そして、その進展“理由”を捉える時、今の経営に“求められている”ものが、明らかになって来るのです。

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/>