

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

教え方が分からないから怒鳴ってしまう？

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！

【急増する“パワハラ”指摘】

最近、様々な職場で“パワハラ”が指摘されています。もちろん、その中には、加害者と被害者双方に“疑問”を感じるケースもなくはありませんが、個々の事例云々よりも、なぜ『こんなにパワハラが問題視されるのか』と、問うてみる必要があるかも知れません。

すると、あるミスマッチが見えて来るのです。

【時代の流れから取り残されたくない…】

若手や中堅は、単に働くのではなく、“技術”や“ノウハウ”あるいは“知恵”を求める傾向があるかも知れません。大きく言うなら、急速な時代の流れから取り残されたくないのです。知恵の共有が求められているわけです。

しかし、その“指導者”層は、一般に、やや特殊な環境で育って来たと言えそうなのです。

【教え方を教えられて来なかった指導者層】

その環境とは『俺の背中を見て学べ』とか、『仕事は盗んで覚えるものだ』という表現でイメージされる状況です。今の指導者世代は、教えられるよりも、自ら学ぶことの方が多かったのです。

【させてみて評価して叱咤激励？】

そのため“教える”より、させてみて評価し、叱咤激励しながら“学ばせる”方が、イメージしやすい指導者が、少ないとは言えません。

それは、学びたい層からは、『自分の見識を隠して“いじめ”を楽しんでいる』ように映るかも知れません。叱られた後で『こうするのだ』と、手本を示されても、感謝はできないのです。

【組織文化の転換期】

そんな“組織文化の転換期”とも言える昨今、どうすれば“パワハラ”がなくなるばかりではなく、“技や見識の伝承”や“知恵の共有”を進められるのでしょうか。少し“事例”は異なるのですが、パワハラと根が共通する問題の“解消”を実践された経営者がおられます。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

その経営者が取り組んだ“技や見識の伝承”や“知恵の共有”方法への工夫を、事例レポートにとりまとめています。

**有料定期購読希望の方には、そのレポートを差し上げています。ぜひ、ご一報ください。**



“誰にでもできるはず”の“当たり前”業務には、あえて厳しいチェックを入れないのが普通かも知れません。しかし、上司や先輩の“背中”を見ながら自分を鍛えるという“文化”が薄れた昨今では、当たり前が当たり前でなくなりつつあるとも言えるのです。

たとえば、その傾向自体が問題ではなくとも、それがミスや非効率ばかりではなく、その当人の“スキルアップ”の邪魔をするような時、事業成果自体を左右する重大事になってしまうかも知れません。

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/>