

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

従業員の定着率を左右する隠れた問題！

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！

【従業員の定着率を左右する社内問題】

もちろん、全てを真に受けることはできませんが、Web上に記載される“会社を辞めた理由”には、しばしば“上司の問題”が出て来ます。

その中には、上司の仕事のさせ方が理不尽だというものから、プライベートな飲み会の強制や服装に対する主観的批判まで、およそ“大人とは思えない”言動も記載されることがあります。

【従業員には非常に大きな存在である上司】

それが“事実”であれ、ある種の“誇張”であれ、これから会社の仕事を始める人材にとって、“上司”の存在が非常に大きいことは否めそうにありません。

まさに“良い上司”に恵まれるかどうかは、その人材の“ビジネス人生”そのものを左右しかねないとも言えそうなのです。

【マネジメントとしても軽視できない課題】

しかも、“上司のあり方”が、人材の“定着”にも大きく影響するとすれば、この“上司問題”は、マネジメントとしても、決して“軽視”できるものではなくなります。

【ただ“現実問題”としては…】

ただ実際には、“上司問題”とは、何なのでしょう。そして、単に従業員に人気があるか否かという意味ではなく、従業員のやる気や貢献意欲を左右する“上司の影響”とは、一体どのようなものなのでしょう。

ある経営者の見解を聞いてみました。

【ある企業の事例】

すると、その経営者は、案外“過去の功労者”が“悪しき上司”に化けて、現場担当者の“足”を引っ張ることがあると指摘されるのです。そして、それが優秀な従業員の“転職”を招き、結果として業績にも悪影響を及ぼすことも、少なくないと言います。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

その企業では、いったい何が起きているのでしょうか。そして、そんな事態に“どう対処”したのでしょうか。その経営者の体験を、マネジメント・レポートとして、ご用意致しました。

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。



Web上で、従業員サイドが指摘する“問題企業”には、必ずと言ってよい程“不適切な指導”をする上司が登場します。そして『そんな上司がいるから会社を辞めた』という発言は、非常に多いのが現実です。

しかし、上司には上司の“事情”や“理由”があるはず。そして、そんな“事情”に深く入って行くと、上司と部下が“攻撃し合う”のではなく、“建設的な関係”に至る“原点”が見えて来ることがあるのです。

そんな“原点”の一つを見つけ出した社長の事例を、ご紹介します。

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/>