

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

パワハラ問題を題材に効果的経営を考える

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！

【少し厳しく指導するだけでパワハラ？】

今や『少し厳しい指導をするだけで、パワハラだと言われる』と指摘される経営者がおられます。あるいは『現場の管理者が、パワハラ問題にされるのを恐れて、部下を指導できなくなった』と嘆かれる経営者も少なくありません。

人手不足克服が課題になる中で、パワハラ問題は、どんどん“厄介”な経営課題になって来ているようなのです。

【表面的に捉えず少し掘り下げてみる！】

ところが、パワハラ問題を表面的に捉えず、少し掘り下げてみると、そこには“現代にマッチした経営の方向性が見えて来る”という経営者の声も聞こえるようになって来ました。

少し視点を変えるだけで、パワハラ回避を超えて、組織活性化策が浮かび上がるからです。

【パワハラ問題は指導法強化のヒント？】

しかも、適切な指導は、パワハラ問題と“近い所”にあるのかも知れません。もしそうなら、パワハラ問題研究が、指導力強化法のヒントになり得るかも知れないのです。

【パワハラを感じやすい“要因”とは？】

ある経営者は、今日、社内でも社外でも、多くの業務が機械化やシステム化されたという認識から、パワハラ問題を再考されます。

そして、多かれ少なかれ、“いちいち判断しなければならない”業務ばかりが“人”に残されて行く傾向を見て取るわけです。そんな中では、業務を単純に“習い覚える”ことが難しくなり、それが、上司の言動に“パワハラ＝無理な命令”を感じやすい要因になっていると言うのです。

【“克服”に留まらず“飛躍”に変える？】

そして、そんな要因を、単に克服しようとするのではなく、むしろ、それを“踏み台”にして、更に効果的なマネジメントに乗り出す可能性をも示唆されます。

【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、そんな“考え”に至った経緯や、その“発想”の期待効果をまとめた事例レポートをご用意しました。

有料定期購読希望の方は、ご一報ください。



なぜ、こんなに話題になるのかと思われるほど、パワハラ問題がメディアで取り上げられるのが、昨今の特徴かも知れません。今や“現場担当者の意に反する命令をする”ことが、全てパワハラになるとさえ言われます。

しかし、それではそもそも“組織運営”は不可能でしょう。指揮命令なくして組織は存在し得ないからです。そのため、今、パワハラ事件の本性を見据えて、その根本的な療法を考えるべき時に来ていると言えそうなのです。そこで、一つ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/>