

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

前向きに捉えると政策は業績にもプラス！

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！

【変革期に求められる強いリーダーシップ】

国家や地方自治体でも、大きな“改革”が必要な時には“強いリーダーシップ”が求められることが少なくありません。関係者間の利害を調整し、新しい体制を作り上げるには、トップの働きへの信頼が、何より重要になるからでしょう。

企業でも、同じことが言えるはずですよ。

【益々国際化する社会状況下で…】

もちろん、企業によっては“改革は必要ない”ケースもあり得ます。しかし、TPP等で貿易の自由化が促進される政策の中で、国内企業にも国際競争力や国際水準が求められるようになることは、否定できないかも知れません。

従来の“諸常識”は、生産性や効率の観点から、見直されるべき時に来ているのでしょう。

【働き方改革を活用して組織力強化】

働き方改革を、そんな“組織力強化”を後押しする政策だと捉えるなら、そこには“学ぶべきもの”もあるという気がして来ます。

そして、その最たるものが、個人プレイからチームプレイへの移行かも知れないのです。

【従来の“常識”の限界】

従来、どちらかと言うと、日本社会では、従業員が“常識”や“慣習”に従って、自主的に働くのが“常識”だったと言えます。

しかし、それでは“個人”としては成果を出せても、チームプレイは育ちにくいのです。チームプレイは、強いリーダーの指示や働き方のルールなしに促進できるものではないからです。

【政策の趣旨を“前向き”に捉えると…】

そんな状況を見据えると、厚生労働省が“労働時間適正化”のガイドラインとして『労働時間とは“使用者の指揮命令下に置かれている時間”だ』と打ち出していることも、理解できます。

その趣旨を前向きに捉えるなら、企業の“組織力強化”方向の、下敷きになり得るものなのかも知れません。

【マネジメント・レポートを購読しませんか？】

では、その“趣旨”は、どのようなものなのでしょう。そして、どうすれば、それを前向きに生かせるのでしょうか。有料購読希望の方に、事例レポートを差し上げます。ご一報ください。



働き方改革という“政策”の“具体化”により、企業経営上の負担が急速に大きくなり始めています。企業経営にとって、それは外圧であり、余分な業務の強要なのかも知れません。

しかし、そんな政策の“建設的な側面”を積極的に取り入れ、現代に適合する経営体制を構築することが出来たら、『確かに生産性は上がる』と指摘する経営者もおられます。そして『大事なものは表面的な対応ではなく、根本的に現状を見直すことだ』と言われるのです。具体的には…。

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/>

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

前向きに捉えると政策は業績にもプラス！

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！

【変革期に求められる強いリーダーシップ】

国家や地方自治体でも、大きな“改革”が必要な時には“強いリーダーシップ”が求められることが少なくありません。関係者間の利害を調整し、新しい体制を作り上げるには、トップの働きへの信頼が、何より重要になるからでしょう。

企業でも、同じことが言えるはずです。

【益々国際化する社会状況下で…】

もちろん、企業によっては“改革は必要ない”ケースもあり得ます。しかし、TPP等で貿易の自由化が促進される政策の中で、国内企業にも国際競争力や国際水準が求められるようになることは、否定できないかも知れません。

従来の“諸常識”は、生産性や効率の観点から、見直されるべき時に来ているのでしょう。

【働き方改革を活用して組織力強化】

働き方改革を、そんな“組織力強化”を後押しする政策だと捉えるなら、そこには“学ぶべきもの”もあるという気がして来ます。

そして、その最たるものが、個人プレイからチームプレイへの移行かも知れないのです。

【従来の“常識”の限界】

従来、どちらかと言うと、日本社会では、従業員が“常識”や“慣習”に従って、自主的に働くのが“常識”だったと言えます。

しかし、それでは“個人”としては成果を出せても、チームプレイは育ちにくいのです。チームプレイは、強いリーダーの指示や働き方のルールなしに、促進できるものではないからです。

【政策の趣旨を“前向き”に捉えると…】

そんな状況を見据えると、厚生労働省が“労働時間適正化”のガイドラインとして『労働時間とは“使用者の指揮命令下に置かれている時間”だ』と打ち出していることも、理解できます。

その趣旨を前向きに捉えるなら、企業の“組織力強化”方向の、下敷きになり得るものなのかも知れません。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

では、その“趣旨”は、どのようなものなのでしょう。そして、どうすれば、それを前向きに生かせるのでしょうか。ご希望の方に、事例レポートを無料で差し上げます。ご一報ください。



働き方改革という“政策”の“具体化”により、企業経営上の負担が急速に大きくなり始めています。企業経営にとって、それは外圧であり、余分な業務の強要なのかも知れません。

しかし、そんな政策の“建設的な側面”を積極的に取り入れ、現代に適合する経営体制を構築することが出来たら、『確かに生産性は上がる』と指摘する経営者もおられます。そして『大事なものは表面的な対応ではなく、根本的に現状を見直すことだ』と言われるのです。具体的には…。

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！

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

前向きに捉えると政策は業績にもプラス！

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！

【変革期に求められる強いリーダーシップ】

国家や地方自治体でも、大きな“改革”が必要な時には“強いリーダーシップ”が求められることが少なくありません。関係者間の利害を調整し、新しい体制を作り上げるには、トップの働きへの信頼が、何より重要になるからでしょう。

企業でも、同じことが言えるはずですよ。

【益々国際化する社会状況下で…】

もちろん、企業によっては“改革は必要ない”ケースもあり得ます。しかし、TPP等で貿易の自由化が促進される政策の中で、国内企業にも国際競争力や国際水準が求められるようになることは、否定できないかも知れません。

従来の“諸常識”は、生産性や効率の観点から、見直されるべき時に来ているのでしょうか。

【働き方改革を活用して組織力強化】

働き方改革を、そんな“組織力強化”を後押しする政策だと捉えるなら、そこには“学ぶべきもの”もあるという気がして来ます。

そして、その最たるものが、個人プレイからチームプレイへの移行かも知れないのです。

【従来の“常識”の限界】

従来、どちらかと言うと、日本社会では、従業員が“常識”や“慣習”に従って、自主的に働くのが“常識”だったと言えそうです。

しかし、それでは“個人”としては成果を出せても、チームプレイは育ちにくいのです。チームプレイは、強いリーダーの指示や働き方のルールなしに、促進できるものではないからです。

【政策の趣旨を“前向き”に捉えると…】

そんな状況を見据えると、厚生労働省が“労働時間適正化”のガイドラインとして『労働時間とは“使用者の指揮命令下に置かれている時間”だ』と打ち出していることも、理解できます。

その趣旨を前向きに捉えるなら、企業の“組織力強化”方向の、下敷きになり得るものなのかも知れません。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

では、その“趣旨”は、どのようなものなのでしょう。そして、どうすれば、それを前向きに生かせるのでしょうか。ご希望の方に、事例レポートを無料で差し上げます。ご一報ください。



働き方改革という“政策”の“具体化”により、企業経営上の負担が急速に大きくなり始めています。企業経営にとって、それは外圧であり、余分な業務の強要なのかも知れません。

しかし、そんな政策の“建設的な側面”を積極的に取り入れ、現代に適合する経営体制を構築することが出来たら、『確かに生産性は上がる』と指摘する経営者もおられます。そして『大事なものは表面的な対応ではなく、根本的に現状を見直すことだ』と言われるのです。具体的には…。

F A X お申込み欄

F A X : — —

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名 : _____
<input type="checkbox"/> 送付先を紹介したい	お名前 : _____ お役職 : _____
<input type="checkbox"/> F A X 中止希望	ご住所 : _____
レポート : HMRP 2 1 1	T E L : _____

(お問い合わせ先)

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

前向きに捉えると政策は業績にもプラス！

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！

【変革期に求められる強いリーダーシップ】

国家や地方自治体でも、大きな“改革”が必要な時には“強いリーダーシップ”が求められることが少なくありません。関係者間の利害を調整し、新しい体制を作り上げるには、トップの働きへの信頼が、何より重要になるからでしょう。

企業でも、同じことが言えるはずですよ。

【益々国際化する社会状況下で…】

もちろん、企業によっては“改革は必要ない”ケースもあり得ます。しかし、TPP等で貿易の自由化が促進される政策の中で、国内企業にも国際競争力や国際水準が求められるようになることは、否定できないかも知れません。

従来の“諸常識”は、生産性や効率の観点から、見直されるべき時に来ているのでしょうか。

【働き方改革を活用して組織力強化】

働き方改革を、そんな“組織力強化”を後押しする政策だと捉えるなら、そこには“学ぶべきもの”もあるという気がして来ます。

そして、その最たるものが、個人プレイからチームプレイへの移行かも知れないのです。

【従来の“常識”の限界】

従来、どちらかと言うと、日本社会では、従業員が“常識”や“慣習”に従って、自主的に働くのが“常識”だったと言えそうです。

しかし、それでは“個人”としては成果を出せても、チームプレイは育ちにくいのです。チームプレイは、強いリーダーの指示や働き方のルールなしに、促進できるものではないからです。

【政策の趣旨を“前向き”に捉えると…】

そんな状況を見据えると、厚生労働省が“労働時間適正化”のガイドラインとして『労働時間とは“使用者の指揮命令下に置かれている時間”だ』と打ち出していることも、理解できます。

その趣旨を前向きに捉えるなら、企業の“組織力強化”方向の、下敷きになり得るものなのかも知れません。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

では、その“趣旨”は、どのようなものなのでしょう。そして、どうすれば、それを前向きに生かせるのでしょうか。ご希望の方に、事例レポートを無料で差し上げます。ご一報ください。



働き方改革という“政策”の“具体化”により、企業経営上の負担が急速に大きくなり始めています。企業経営にとって、それは外圧であり、余分な業務の強要なのかも知れません。

しかし、そんな政策の“建設的な側面”を積極的に取り入れ、現代に適合する経営体制を構築することが出来たら、『確かに生産性は上がる』と指摘する経営者もおられます。そして『大事なものは表面的な対応ではなく、根本的に現状を見直すことだ』と言われるのです。具体的には…。

FAXお申込み欄

FAX: — —

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名: _____
<input type="checkbox"/> 送付先を紹介したい	お名前: _____ お役職: _____
<input type="checkbox"/> FAX中止希望	ご住所: _____
レポート: HMRP211	TEL: _____

(お問い合わせ先)