

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

パワハラからのストレスから組織活動を守る！

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！

【伝えたいことが伝わらないストレス】

『親が子に何かを伝えようとした時、子供が期待通りの理解をしない時には、怒鳴ってしまうことがある』と言う経営者がおられます。ところが、親子関係の話かと思ったら、『パワハラも、同じような原因で発生するのではないか』と、社内の問題を指摘され始めたのです。

【感情的なトラブルにも発展しやすくなる】

つまり、上司が伝えたいことを、うまく伝えられないことが、感情的なトラブルに発展するのではないかということです。

常にそうだとは言えないかも知れませんが、確かにパワハラの原因の1つかも知れません。そしてそれが、パワハラ関連のトラブルに留まらず、日常の活動を大きく阻害し始めると、問題は更に深刻化して行きそうなのです。

【上司が“モノ”を言わなくなったら…】

逆に、パワハラ問題が起きないとしても、上司が部下に“伝えるべきこと”を伝えようとしなくなったら、それもまた、大きな問題だと言わざるを得ないのです。

【パワハラ防止が弊害を伴う時】

その経営者は、パワハラ問題から、必要以上に部下に気を使う上司が増えたとも言われます。パワハラ問題に至らないケースでも、『部下をどう指導してよいか分からない』という上司は、増加傾向にあるということです。

それは、果たして良いことなのでしょうか。

【部下をどう指導すればよいか？】

上司が部下を指導できなくなったら、組織内の技能やノウハウあるいは経験的見識の承継に支障が出てしまうのみならず、組織がギクシャクし始めるでしょう。

では、そんな時、どのような“マネジメント”が可能かつ有効なのでしょう。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そこで、ある業績好調企業で、ふとしたことから発生した従業員のパワハラ抗議に、効果的に対処した経営者の事例を、マネジメント・レポートとして、ご用意しました。詳しくは、**レポートでご確認ください。有料定期購読希望をお知らせ頂ければ、pdfで送らせていただきます。**



ハラスメント問題は、上司サイドの叱責自粛等で、一見収まっているかのように見える時でさえ、“別の問題”を生じかねないという指摘があります。その“別の問題”とは、社内の見識や経験知の“伝承”機会が乏しくなるというものです。

部下の指導に苦手意識を抱く年齢層に、更にハラスメント防止のプレッシャーが掛かると、『伝えるべきことも伝えなくなる懸念が強くなる』からです。では、どうすればよいのでしょうか。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
行政書士・特定社会保険労務士 邊見 努

TEL : 022-292-2351
FAX : 022-292-2352