

【可能性拡大と困難克服のマネジメント】シリーズ

組織の士気を下げる最大要因回避の施策

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！

【社内問題は組織の士気を下げる最大要因】

『内部分裂は、その組織の士気を下げる最大要因』だと言われることがあります。対外的な活動エネルギーを削ぐことが、業績実現を深刻な形で害するからでしょう。

ところが昨今の“ハラスメント”問題は、そうした“内部対立”を、下手をすると“日常化”してしまうことさえあり得るのです。

【命令者と実践者間のトラブルは最悪？】

しかも、そのハラスメント問題が命令者と実践者の間に発生するなら、目標等の実現のための“命令実践”までもが怪しくなってしまいます。もちろんこれは、ハラスメントに限らず、様々な内部での分裂や対立に言えることです。

では、そうした事態を避けるための効果的な対処法はあるのでしょうか。

【説得を急ぐのは非常に危険】

ある経営者は、対処法探しを急ぐ前に、『経営陣の対応を入念にチェックすべきだ』と指摘します。そして『説得に走ることが、何よりも対立を招きやすい』と言うのです。

【なだめるかのような施策も逆効果？】

同様に、現場に寛容になり過ぎたり、“なだめる”かのような条件を提示したりすることも、むしろ逆効果になることの方が多いかも知れません。そのため、まずは『“2つの分野”で、経営姿勢を明確にする必要がある』とされるのです。

【2つの分野と3つの注意点】

その2つの分野の1つは、組織運営上の基本原則であり、もう1つは、その原則の運用法です。

ただ、両者には“大きな効果が期待できる”のですが、そこに至るまでの“3つの注意点”を軽視したまま、この2分野に進んでしまうと、問題が解決しないばかりか、社内の相互理解が益々難しくなるとも警告されます。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そこで、“3つの注意点”と“2つの分野”の合計“5つの施策”を、実践的に捉えた経営者事例を、マネジメント・レポートとして、ご用意することといたしました。

**ご希望の方には、レポートを差し上げていますので、ご一報ください。**



今や、ハラスメント問題をも含め、命令や就業規則等だけでは対処し切れない問題が増えています。人事労務に関わる諸規程や諸制度を整えるだけでも、組織運営の円滑化の実現が難しいケースさえ、あり得るのです。

それは、事業が厳しい状況に追い込まれやすい一方で、経営が従業員に厳しい命令を出せなくなった《社会的な感覚変化》に起因しているのかも知れません。しかし、そうした一般論ではなく、『自社ではどうすべきか』を具体的に考えた経営者がおられます。その事例をご紹介します。

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 : HMRP291	TEL : _____	

(お問い合わせ先)