

成長に一步踏み出す経営シリーズ⑩

思わぬつまづきを避ける“問題児”対策

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【ええっ、労使トラブルに巻き込まれる？】

以前なら、労働組合を持つ企業でしか起こり得なかった“労使トラブル”が、ごく普通の中堅中小企業でも見られるようになりました。

解雇や時間外労働に不満をもつ従業員が、第三者に依頼して“経営者との交渉”に入ったり、ホームページで“賃上げ交渉”の方法などを研究したりするケースが増えてしまったからです。

【そんな中で忘れられがちな“逸材”も…】

逆に、そうした問題児に組織全体が振り回される中で、組織に貢献する“逸材”の発見が遅れるような場合もあります。

問題児への対応ばかりが経営者の関心事になる一方で、逸材育成や処遇には、なかなか手がつかないことが、少ないとは言えないのです。

【問題児と逸材の早期発見の重要性】

そんな状況の中、今、企業規模を問わず必要となった“経営視点”が2つあるように思います。

その1つは、まず“問題児”と“逸材”を早期発見する視点を持つことです。特に“問題児”に“うわべ”を飾られても、それを見抜く発見法のようなものが必要だということです。

【早期発見の視点は…？】

もちろん、その“発見法”は、それほど単純ではありませんが、それほど複雑でもないかも知れません。

たとえば、人材を叱った時や人材が困った時に注意深く、ある視点から観察すれば、割合に見えてくるものだからです。それは、その時の“人材の姿勢”に現れるのですが…。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

その“ある視点”や“姿勢観察”は、なかなか一口に申し上げにくいものが含まれます。そこで事例を集めながら視点や観察法を整理したマネジメント・レポートをご用意いたしました。

ご希望者には差し上げますので、ご遠慮なく下記までご一報ください。

☆☆ 法律を味方につけよう！ ☆☆

なお、問題児を早期発見しても、その対処法を考えておかなければトラブルを避けることができない場合もございます。

少しでも懸念事項がある場合は、ご遠慮なく、ご相談ください。法律を味方につける方法を、一緒に考えさせていただきます。



現在の“問題児”は以前と違い、遠慮がない。会社の規則の不備や労働法などを盾に自己主張し、それが想像以上に大きなトラブルになることもある。

一方、地味に組織を支える“逸材”には、案外気付かないこともある。逸材と問題児を早期発見することが現代では急務だが、何にもまして、まずは“問題児”が組織をかき回さない体制が必要だ … !

今月のレポートのFAXお申込み欄

FAX：0985-71-2076

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名：_____
<input type="checkbox"/> 今後毎月の送付を希望	お名前：_____ お役職：_____
<input type="checkbox"/> FAX中止希望	ご住所：_____
レポート：HMRP085	TEL：_____

(お問い合わせ先)

ウチヌノ人事戦略事務所 所長 内布 誠 TEL0985-71-0147