

多角的に生産性向上を考える

— 管理職の本来の責任を見つめる —

「フキハラ」という言葉をご存じでしょうか。

これは、「不機嫌ハラスメント」の略称です。上司が不機嫌でいると、部下が萎縮することになり、それは立派なハラスメントになるということです。それでは、フキハラにならないためには、常に上司はヘラヘラしているしかないのでしょうか。管理職はそんな呑気な仕事ではありません。

その他にも、昨今“〇〇ハラスメント”という言葉が氾濫しており、管理者はどう対応すべきか困惑しているのではないのでしょうか。

では、フキハラなど、上司の部下に対するハラスメントがなぜ問題なのか。ある学者によると「上司に対して萎縮することで“心理的安全性”（言いたいことが言える自由な雰囲気）が損なわれるから問題だ」とのことです。しかし、実際は「〇〇ハラだの、心理的なんとかなど、よくわからないことが多すぎて、どうすりゃいいんだ！」が、管理者の本音ではないのでしょうか。

昨今、SNSの普及によって、誰もが意見を発信できるようになったことで、**明確な定義が曖昧なままの言葉が氾濫している**ように感じませんか。当然、対応も曖昧にならざるを得ません。それによって、仕事が停滞するようでは困ったことです。

そもそも「心理的安全性」とは、ハーバード大学の教授が「組織の生産性向上」のために不可欠なこととして提唱しました。しかし、言葉の氾濫によって、理解が曖昧なまま対応に翻弄されていると、「目的（生産性向上）」を忘れ、「手段の目的化」になりかねません。それでは、努力は報われないでしょう。

曖昧な言葉の反乱 ⇒ 曖昧な理解のまま対応する ⇒ 結果も曖昧 ⇒ 管理者の疲弊

こんなことにならないため、管理者は本来の責任に集中すべきではないのでしょうか。

「生産性向上」は、まさに**管理職の本来達成すべき責任です**。しかし、そのための手段は多種多様で、正解は一つではありません。そこで、弊社の「生産性向上を多角的に考える研修」は、管理者の本来の責任を果たすため、その課題を整理する研修です。

多角的とは、例えば科学的分析による「活動基準原価計算法」を学んだり、組織を生き物として考える「組織風土分析」などです。また、各企業の実態に合わせてコンサルティングをさせていただき、カリキュラムを作成します。まさに、一般論ではなく“**その組織における正解**”を考える研修です。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

