

Nagoya Business

成功する経営者のための

これから3回にわたり、管理職の“人事労務”でございます。  
“人事労務”についてご説明します。  
連載第2回におきまし その二

で、人事労務管理は「経営者の最も力を注ぐべき仕事」であると申し上げました。確かに、少人数の中小企業ではまさに経営者の仕事と考えますが、社員が20人から30人程度以上になってしまいますと、人事労務管理に関する業務は、職場を預かる管理職が経営者に代わって実践することになり

## 管理職が職場を元気に

ました。確かに、少人数の中小企業ではまさに経営者との関係をもつて、社員が20人から30人の程度以上になってしまいます。しかし、人事労務管理に関する実務は、職場を預かることを運営管理職が經營者に代わって実践することになり

つて、部下との信頼と実践に関する知識と実践を築き、「個人と組織に貢献する力」といいます。その内容は、運営を通じて人事労務のリ

させていたいたしたもので、人以上というありさまであります。私は、管理職がこの人、理力は、このような暗い事務管理力を職場で発揮することができれば、秘めています。会社を根本から元気にすることができると確信しが生き残りをかけて継続的によい製品・サービスを顧客に

経営者は管理職の人事労務管理力を養成する取り組みを、早期に行う必要があります。その取り組みは、すぐには成果となつて表れてはきませんが、3年から5年のスパンで粘り強く取り組んでいくべきものと考えま

「知識」と「実践」の二つの要素からなります。次回は、「人事労務管理力」を構成する「知識」の要素（具体的な項目）について、説明します。

スクを予防すると同時に、現任日本では、提供していくためには、部下の成長支援を通じて、労使間における民事上の M&A やマーケティング組織の発展（結果とトライアルが絶えず、経営戦略なども大変重要ではしての業績向上を含む）者と社員の信頼関係や仲間に貢献するというもので、間同士の連帯感が失われ、務管理力養成の取り組みです。この“人事労務管理”といつ言葉自体は一つ状態に陥る人はますます競争力そのものに大きな一般的に普及している用語です。增加の傾向ですし、自ら影響してくれるものと考ではなく、私たちが命名殺害に至っては年間3万えます。

ンで養成

努労は必ず報われます。人事労務管理力の養成に取り組んだ経営者は、厳しい企業間競争に自ずと勝ち抜くことができます。また、社員の成長と元気な会社作りをはじめて、地域社会に愛され、尊敬される会社を構築することができます。

3～5年スパンで養成

努力は必ず報われます。人事労務管理力の養成に取り組んだ経営者は、厳しい企業間競争に直面すると勝ち抜くことができます。また、社員の成長と元気な会社作りを通じて、地域社会に愛され尊敬される会社を構築することができます。

最後に、"人事労務管理力"は、職場で必要とされる人事労務管理の「知識」と「実践」の二つの要素からなります。次回は、"人事労務管理力"を構成する「知識」の要素(具体的な項目)について説明します。

【テライトコンサルティング代表社員 近藤圭伸】