

成功する経営者のための

# 人事労務管理

■ 6 ■

これから3回にわたります。

り、管理職の「人事労務」では、「人事労務管理力」という言葉自体は一つ状態に陥る人はますますの競争力そのものに大き  
管理力”についてご説明力”とは何か、ですが、一般的に普及している用語 増加の傾向ですし、自 尊敬される会社を構築す  
します。その定義を、「人事労務 殺害に至っては年間3万 えます。

連載第2回におきま

て、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 管理に関する知識と実践 させていたいただいたもので  
の中小企業ではまさに経 をもつて、部下との信頼 す。

## 管理職が職場を元気に

営者の仕事と考えます 関係構築、個人と組織 私は、管理職がこの人 理力は、このような暗い り組みを、早期に行う必  
が、社員が20人から30人 の成長に貢献する力」と 事務管理力を職場で発 状況をも打破できる力を 要があります。その取り  
程度以上になってきます しています。その内容は、 揮することができる、 秘めています。

と、人事労務管理に 管理職が部下との対話な 会社を根本から元気にす ことから時代、企業 なるって表れてはきません  
る実務は、職場を預かる とを通じて人事労務のり ることができると確信し が生き残りをかけて継続 が、3年から5年のスバ

管理職が経営者  
に代わって実践  
することになり

## 企業競争力の源泉 (上)

的によい製 品・サービ いくべきものと考えま  
スを顧客にす。

### 3～5年スパンで養成

努力は必ず報われま ず。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) についてご説明します。

【デライトコンサルテ ィング代表社員 近藤圭 伸】