

成功する経営者のための

人事労務管理講座

■7■

連載第6回では、「人 なる範囲の人事労務に関する人事労務管理力」を「人事 なる知識」のことをいいます。もちろん知識だけで実践をもって、部下との信頼関係を築き、個人と組織の成長に貢献する力」と定義いたしました。

もの保有しているかどに重大な関心事だからで、休暇(休日と休暇の違い)が重要です。管理職が二度三度とい、有給休暇)③健康管理。知識の有無は、部下 同じことを繰り返して、理と休職(部下の健康状態)の管理職に対する信頼感 たら、もう部下は自分の 態の留意点、過重労働、にも大きく影響します。 上司を、信頼できる管理 職とは思ってくれない。 規律(自社の勤務規律と 懲戒基準)⑤採用・配置 以下は、人事労務管理 試用期間、適材適所の概 念)⑥人事評価(評価工

知識の有無が信頼感に影響

「知識」の項目についてご説明いたします。管理職にとって職場で必要とされる知識とは、「総務人事部門ほどの専門性は要求されないが、職場で必要とな

ん。知識があつて実践がとときに、管理職が即座にす。これまでの私どものラ、絶対評価と相対評価。知識があつて実践がとときに、管理職が即座にす。これまでの私どものラ、絶対評価と相対評価。知識があつて実践がとときに、管理職が即座にす。これまでの私どものラ、絶対評価と相対評価。

必要とされる知識とは、「総務人事部門ほどの専門性は要求されないが、職場で必要とな

人事労務管理力(中)

- ①勤務時間(労働時間)
- ②休日(休理論)
- ③健康
- ④労働時間(労働時間)
- ⑤採用・配置
- ⑥人事評価(評価工)
- ⑦給与・賞与(ノ)
- ⑧昇格・昇進(昇格と昇進の差)
- ⑨育成
- ⑩退職・解雇

職場のトラブル防止にも

(解雇手続き、勸奨退職、普通解雇と懲戒解雇、退職金の支給意義) この10項目の知識を保有していることは、管理職が部下に信頼される基礎であり、職場における人事労務トラブルを予防することにつながります。知識は学習すれば、必ずマスターできます。経営者が本気になって、管理職と一緒に「人事労務管理力における知識」を勉強していただきたいと考えます。 次回は、「人事労務管理力」を構成するもつ一つの要素である「実践」とその具体的項目についてご紹介いたします。 【デフライトコンサルテイング代表社員 近藤圭伸】