

人間関係管理

人間関係管理は、働く人の意欲を持続させるための管理です。
主に、福利厚生管理、勤労意欲管理に分類できます。

1. 福利厚生管理

働く人を、仕事以外の側面でサポートするための管理手法で、法定福利と法定外福利に分類できます。

①法定福利費

法律で支給が義務付けられている健康保険料、厚生年金保険料等の事業主負担分が法定福利費です。

②法定外福利費

法律によって義務付けられている法定福利以外の事業所が任意で行う福利厚生費で、事業所負担の従業員旅行、忘新年会、従業員互助会への資金援助等々ありますが、近年、個々の従業員が個人のニーズでメニューを選べるカフェテリアプランが増えています。

そのほかに、例えばデパートが行う従業員専用販売（いわゆる従販）、旅行代理店が社員に研修も兼ねて格安で自社の旅行商品を提供すること等、その事業所に勤務していればこそ受けることのできる恩恵「フリンジ・ベネフィット」も従業員のモチベーションや事業所への忠誠心につながる場合があります。

「フリンジ・ベネフィット」が多い事業所は、求職者の人気も高いですよ。

2. 勤労意欲管理

勤労意欲とはどのようなものか分析し、いかにして勤労意欲を向上させるかの方法論が勤労意欲管理です。

①科学的管理

製造業では、一定の品質を保持した製品を、一定時間内に仕上げることを求められますが、その過程は体系化されていませんでした。

その製造業に、ノルマの設定、作業の標準化、作業管理のための組織作りの概念を導入したのがテイラーという学者で、この手法は科学的管理法と呼ばれています。

労働の場における管理はこの考え方から始まったといわれています。

また、科学的管理法の肝である出来高払制をなくしにしたことから、労働者の経営者に対する不信が拡大し、労働組合の組織化につながったといわれています。

ノルマと成功報酬という考え方は、19世紀末から存在したということです。

②人間関係管理

労働意欲の向上に影響を与えるのは、管理組織ではなく、同僚、上司や部下との私的な人間関係であり、同僚、上司との良好な人間関係を構築することが労働意欲向上に

つながる。そのため、職場における私的關係性を重視し、意思疎通を図るための方策を実施するのが人間関係管理である、という考え方です。

しかし、

人間関係管理の方策としては、以下のようなものがありますが、実施した方策が実際に労働意欲の向上につながったか否かの検証は難しく、費用対効果の観点からも、セクハラ・パワハラ通報制度等に特化している事業所が多いように見受けられます。

- ・労使協議会
- ・社内報
- ・職場懇談会
- ・職場対抗野球大会等
- ・従業員意識調査
- ・セクハラ・パワハラ等の社内通報制度
- ・その他苦情処理

③行動科学管理

行動科学管理とは、労働者が積極的に仕事に取り組み目標に向かって行動するためには、職務に対する満足感や達成感が必要であり、賃金や労働条件等の各種条件についての不満が解消されても、それのみでは意欲は維持できないとする考え方です。

そのためには、職務を超えた全社的なプロジェクトを構築し成功体験を与える、目標管理による達成感の創造、実際の日々の仕事の中で職種の変更や職務の深化等の変化を与える等の施策が必要です。

以上



無断転載をお断りします。