

ハイ・パフォーマンスチームの作り方

1. 会社と仕事には好きと嫌いがある 2. 採用と教育と評価の一貫性が大事 3. パフォーマンスを上げるための3つの要因
4. 4つの仕事のレシピを作成する 5. 一番大切にすべきことを明確にし徹底する

本連載では、「人と組織」にフォーカスし、どのようにすれば人はイキイキ・ワクワク働き、組織に活力が生まれるのか？ ということを追求していきたいと思いません。まず、今回は「社員が会社と仕事を好きになるポイント」について解説していきます。

変えてはいけないものと 変えるべきものがある

まず、読者の皆さんには、「今の若い者は……」という考え方を払拭していただければと思います。「今の若い者は……」というセリフは4000年前の古代エジプトの壁画にも遺されており、いつの時代にも「ジェネレーションギャップ」というものは存在して当たり前なのです。従って、上司や管理職の人が「今の若い者は……」と指導教育を諦めてしまうということは、責任回避ともいえ、自ら指導力がないということを宣言しているようなものなのです。

松尾芭蕉の概念に「不易流行」という言葉があります。「物事には変えてはいけないものと、変えるべきものがある」ということです。企業でいえば、「変えてはいけないもの」とは、経営理念や事業目的、自社の存在理由などの原理原則、誠実・明朗・努力などの姿勢、つまり本質的な「目に見えない部分」が該当するでしょう。

一方、「変えるべきもの」は戦略や戦術など仕事の仕方や商品・サービスなどの「目に見える部分」で、これは時代の流れに合わせて変えていくべきものに該当すると思います。つまり、指導教育する側も、この不易流行に従って本分は揺るがずに指導方法や教育方法は変えていく必要があるのです。

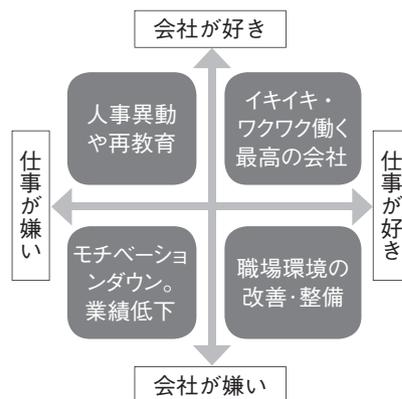
「仕事が好き」と 「会社が好き」は違う

さて、読者の社員の皆さんは今の仕事が好きでしょうか？ そうであれば、毎日が楽しく生きがいを感じ、笑顔で出社されているはずです。一方、仕事が嫌いだったら毎日、朝から憂鬱な気持ちで通勤されているのかもしれませんが。

では、これは仕事自体が問題なのでしょうか？ いえ、通常はそうではなく、仕事をする人の心構え、仕事の捉え方のほうが問題なのです。仕事を変えても心構えや捉え方を変えなければ、また同じ問題で仕事を変えてしまうことでしょう。これを「仕事観」といいます。観とは、見方や判断基準ということです。もっと分かりやすくいうと好みです。つまり、自分自身がどのような仕事に対する見方や判断基準を持っているかが大きなポイントになるのです。

「仕事が好き」と「会社が好き」は違います。仕事を好きになり、

【会社と仕事×好きと嫌い】



そして会社が好きで社員が集まれば、イキイキ・ワクワク働く最高の会社が生まれます。

仕事が好きになるポイント

①上司は自ら模範を示し部下に対して仕事に意味や価値を伝え、部下は自らも意味や価値を見出す努力をする

どんな、仕事でもムダな仕事はありません。コピーを取るとか資料を整理するとか、お茶を入れるとか…一見単調に見える仕事でも意味や価値を見出せる人は、その仕事は楽しく意味あるものになります。少しでも早く、丁寧に、質を高く…と取り組んでいくうちに意味や価値に気づくはずですよ。

②自分の仕事の社会的意義や顧客にどのような価値を提供できているのかを考える努力をする

戦国時代の知将・石田三成にまつわる「三杯のお茶」というエピソードがあります。当時、飛ぶ鳥



わきさか たく 1970年大阪生まれ 関西大学経済学部卒。中小企業を対象とした大手教育コンサルティング会社に14年間勤務。副所長・営業責任者・研修講師を兼務。延べ8,000人以上の研修を担当し、多くの経営者・管理者・一般社員から幅広く支持される。2009年7月、「夢と誇りのある企業づくりを応援する」を企業理念に掲げ、愛知県名古屋市にてコンサルティング会社 GOOD INNOVATIONを創業。信念：「人は誰もが素晴らしい可能性を持っている」<http://www.good-i.co.jp/>

を落とす勢いの豊臣秀吉が三成のいた観音寺に立ち寄りしました。そこで、のどが渇いていたので「茶を持って!」と命令します。そこで、三成は考えました。のどが渇いているのならお茶はぬるめのほうがよいだろう…と。そこで、ぬるめのお湯で茶をいれ、秀吉に差し出した。それを、秀吉は一気に飲み干し、「もう一杯、茶を持って!」と。さて、そこで三成は考えて、二杯目は先ほどよりも熱めで量は半分くらいにしました。また、それを飲み干し「もう一杯、茶を持って!」と。すると、三成は濃い目で熱いお茶を少量差し出したという逸話です。そのとき秀吉は三成の心配りと頭の良さに気づき、自分の軍へとスカウトしたのです。

秀吉自身にも信長のぞうりを懐で温めたことから日本一の出世男となった逸話があります。このように単調な仕事にも意味を見出し取り組むことで、人に感動を与え、評価を得ることがあるのです。

③与えられた仕事に心底打ち込む
しかし、どんな仕事においてもプラス面があればマイナス面もあり、「やっぱり、この仕事は自分には向いてない…ほかにもっと適した仕事があるはず…」なんてことも考えがちです。

私は、新入社員研修の際には、「3年間は徹底して仕事に打ち込め! 全力で働き、全力で学べ! どんな仕事でも喜んで挑戦せよ!!」と力説をします。そこまで、

一つのこと打ち込むことによって本当に仕事の楽しさを実感でき、少しずつ成果を出せるようになれば、ますます仕事は楽しくなってくるはずです。

④仕事に必要な知識や技術などを徹底して学ぶ

仕事で成果をあげられなければ楽しみや喜びを実感することは難しいものです。そう考えれば自ずから、仕事で成果をあげるために必要な知識や技術を積極的に習得することが大切になってきます。

⑤定期的な人事異動により新たな仕事や環境で成長を促す

個人の意向や適性を把握したうえで、環境を変えることです。つまり、人事異動などで部署や事業所を変えてみる。あるいは、現実的に異動が難しい環境であれば、なんらかの役割と責任を与えてみるのです。仕事に直結しなくても、例えば、風紀委員としてマナーや服装などの指導役、美化委員として社内の整理清掃の指導役を任せてみる。人は立場によって成長するきっかけになるものです。つまり、人は誰かに教えることで成長するものなのです。

会社が好きになるポイント

働く人が会社を好きになり誇りを持つための代表的な項目は下記のようなものになります。

①共感、共鳴できる経営理念や経営ビジョンがある

この会社は何を目的として経営

しているのか? 夢や希望の持てる社会性や健全性のある理念やビジョンの存在は必要です。

②自社の商品やサービスに愛着や誇りがある

自社で扱っている商品やサービスを家族や友人にも勧められるか? そうであれば、その会社で働くことに誇りを感じられます。

③仕事を遂行するうえでの適切な情報やツールが整備されている

例えば、営業パーソンに携帯電話やパソコンを持たせずに営業活動をさせるとなると、なかなか難しい時代と思います。従って、仕事をするうえで必要なツール、または業界情報や経営情報などもタイムリーに与えることは大切です。

④一緒に働く仲間が好き

憧れる先輩や上司がいる! この仲間と一緒に仕事ができることがうれしい! となると、この会社にいる価値は上がり、組織へのモラルは高まるのです。

⑤企業は社員満足向上のために様々な福利厚生制度を整備しようとしている

例えば、各種表彰制度やバースデー休暇などが挙げられます。ただし、形だけでなく、その制度を活用するための哲学が必要です。

* * *

以上、代表的なものをいくつか挙げてみましたが、一気にすべてに取り組むのではなく一つずつ実施しながら改善し続けるということがポイントになります。