

お金をかけずに“ざんねん社員”を育てるルーティン(第2回)

社長の意をくんで自ら考えて動く社員を育てよう

2017.10.11

第2回は、安心して仕事を任せることができる人を生み出すための仕掛けについて紹介します。著者の東川広伸氏は、中小企業など300社以上の経営相談に乗ってきた経営コンサルタントです。9000人以上の社員を育ててきた経験を基に、2015年に「残念な社員が一流に変わる秘密のルーティン」を出版。人を育てるために必要なものは「基本的にノートと社長や上司と部下による対話だけ」という東川氏が仕掛けるルーティン(習慣化)とは？

「社長自らが社員の成長を心から願うことが大切だとは分かった。でも、そもそも社員が成長したかどうか、どのようにチェックすればいいのだろうか」。勘の鋭い人は、こうした疑問を抱くかもしれません。

この答えはシンプルで、成長の定義を明確にすればいいのです。成長とは何か。大きく分けて2つあります。1つは、これまでできなかったことが、できるようになること。もう1つは、これまでできたことが、さらに良くできるようになることです。前者は分かりやすいと思いますが、後者は見落としがちです。

「ある程度仕事ができているから、この社員は問題ないな」と考えて、社長や上司が放ってしまうのです。でも、ひょっとしたら、その社員は同じ仕事をもっと速く、より正確にできるかもしれません。もしそうなら、成長の可能性を十分に引き出していないことになります。社員が自ら高い目標を掲げ、その目標を達成するためにより良くできるようになろうとしているか。そして、自分のできる仕事の範囲を広げるために新しいことに挑戦しているか。

成長=変化

変化とは、

1. これまでできなかったことが、できるようになること
2. これまでできたことが、さらに良くできるようになること

社員が成長しているかどうかは、この2つのモノサシで確認してみてください。チェックの結果、たとえ道半ばでも、挑戦し続けている努力の跡が見えれば、もはや「残念な社員」ではありません。自分で考えて動きつつあるのですから。

「残念な社員」の反対語は「自創社員」… 続きを読む