

今回は、「よくある社員の間違い行動」という小冊子からです。

自分は正に評価されていない気がする

仕事を始めた当初は、何もかもが新鮮だ。覚えることもたくさんある。必死に吸収しようとするのが普通である。給与をもらっているのだから、それなりの仕事ができないと怒られるという理由もある。

しかし、それなりに仕事に慣れてくると、表面上は何を言われなくなってくる。**2 : 6 : 2の法則**という言葉を知ったことがあるだろうか？例えば、**会社の2割の優秀な人と、6割のふつうのひと、2割のあまり仕事ができない人で成り立っていると言われる**。実は、それなりの仕事ができるようになってからが、上の2割に入るか、ふつうの6割で終わるのか？下の2割に落ちてしまうかの分岐点なのだ、ということをおあなたは理解しているだろうか？

会社から見て、2 : 6 : 2のそれぞれの人材をわかりやすく表現すると、例えばこんな感じである。

上の2割の人。良くやってくれている。絶対に辞めてほしくない。そう思われている。

ふつうの6割の人。表立って叱られることは少ないだろうが、「なぜもっと広く仕事を覚えようとししないのか・・・」「なぜもっと今の仕事を深くできるようにしないのか・・・」「今の状態は、期待している水準に達しているわけでもないのに、なぜそこにとまどってしまっているのか・・・」と、上司から見られている。そして、上の2割と違って、もし辞めてしまっても新しい採用で補うこともできるしなあ・・・そんなふうに思われている。

下の2割の人は、しょっちゅう叱られるか、周囲もあきらめて何も言わなくなっているか。どちらかであろう。本人が辞めたいと、自分から言ってくれることを会社としては待っている人材である。

特に20代、30代のひとと接していると思うことがある。それは、今の会社で上の2割に入っていないひとが、自分はこの会社では評価されない、他の会社であれば評価されるはず！と思って、安易に転職をしてしまうことだ。しかし、そう思って転職した人の90%以上は、やはり次の会社でも上の2割には入れない。「自分は正しく評価されていない・・・」を繰り返すことになってしまうのである。

なぜか？それは自分に求められている期待や役割や責任を、もっと「大きく」「深く」「広く」「重く」とらえて努力する習慣がついていないからである。その習慣をつけて、まずは、今の会社で上の2割に入ることが先決である。

2 : 6 : 2の法則とは何ですか？

会社の ()

会社から見て、2 : 6 : 2のそれぞれの人材をわかりやすく表現すると、どんな感じですか？

上の2割の人

()

ふつうの6割の人

()

下の2割の人

()