

「仕事ができる社員、できない社員」という本からです

減点主義の人、加点主義の人 なぜ、同じ失敗を繰り返すのか？

減点主義か加点主義かという論争はいまだに聞かれますが、これらは日本の甘えの構造の中から出てくる言葉で、どちらもよくありません。こうした考え方がまかり通ってしまうこと自体が問題ではないでしょうか。会社において公平性は最も重要です。社員が会社との関係で得られる利とは報酬のみであることは、前にお話ししました。

つまり、減点されるか加点されるかという考え方をするなら、それは報酬に反映されることになります。その場合、仕事で成果を上げた人はどう考えるのでしょうか？おそらく「自分の努力が評価され、加点された」と思うはずですが。当然給料も評価に比例するわけですが、フタを開けてみて「自分はあの人の二倍も三倍も仕事をしたのに、たった 2000 円しか差がないじゃないか」となったら、ひどく不満に思うでしょう。逆に、成果が出せなかった人は、「あまり結果は出せなかったけれど、あの人と給料は 2000 円しか違わないのか」となれば、真剣に仕事をしなくなります。それなら、上司にゴマをすったほうがよほどいいと思ってしまうはずですが。つまり、減点か加点かというより、厳しくても公平であることが何より重要なのです。サッカーでも野球でも、結果が明確になるからこそ負けても、また次回に向けて手の打ちようがあります。運で左右される部分があるにせよ、明確なルールがあり公平であることが重要なのに、その審判を恣意的に変えてしまうのが減点、加点という考え方です。

ゆとり教育の一環として、幼稚園児や小学生の徒競走でゴール直前に全員立ち止まり、みんなで手をつないでゴールテープを切るなどということが行われました。これなどはひどく現実とかけ離れているように思います。世の中は、競争の原理で成り立っていることを忘れてはいけません。過保護な無菌状態の中だけで競争のまねごとだけをして育つと、社会人になってから人生のかかった競争に勝ち残ることができなくなります。競争するにあたって、その評価の基準が明確であり、公平であれば、不平不満をいう人はいないでしょう。もしその基準を恣意的に変えれば、社会のほんの一部で変わることになり、決していいこととはいえません。正しく加点もするが、減点もするのが正解のほうです。ただ、一つだけつけ足しておきたいのは、より過酷な状況の中で働いている人が、一転して楽な環境に入ると、無条件にいい結果を出せるようになり競争に勝ち進んでいきます。ですから、仕事ができる社員になるためには、自分で自分を減点するくらいの心構えを持つことが必要です。仕事でミスをしたのに評価が下がるのを免れることもあるでしょう。そこで安堵するのではなく、あえて自分にマイナス点をつけるのです。そして、どうすれば二度と同じ失敗を繰り返さずに済むか、マイナスをプラスにできるか反省して、いい方向へ持っていくための努力をしてください。同僚や部下など周りの人が失敗をしたときも同じです。いちいちそれをなじっても得はありません。上司という立場になるとやりがちですが、責めても誰のメリットにもならないのです。失敗した人は、普通であれば、自分で深く反省しているはずなのです。

最も優先すべきは、緊急対策や再発防止策の検討にすぐ入ることです。失敗によって評価が下がらずに済んだとしても、自分の得にはなりません。失敗から何かを学び取れて初めて、得になります。トラブルが起これば「何が問題なのか」「それに対してどのような手を打てばいいのか」を真っ先に考える思考回路を身につけましょう。そして解決したら、次はなぜトラブルが起きたのか理由を追いかけて再発防止策を検討します。これが「失敗に習う」ということです。第三者がそれを教え導いてくれるまで待っているようでは、仕事ができる社員にはなれません。自分から率先して行うべきことなのです。

トラブルが起これば、真っ先に何を考える思考回路を身につけようと言っていますか？

()