

再読 621 (平成 29 年 1 月 16 日) 氏名

「仕事ができる社員、できない社員」という本からです

社風に染まる人、染まらない人 「落ちこぼれる社員」はここでわかる

人間は「性善」か「性悪」かといった論争がしばしばありますが、1990 年代に入ってから、「性弱説」一人の心の弱さが過ちをもたらず、という考え方が登場しました。

性悪説に基づいて「魔がささないシステムをつくれ」というのはさびしいものです。

ですから、一万円札が何十枚も何百枚も転がっていたら、「一枚くらい盗ってもわからないだろう」と思うのが人間であるということを前提にして、だからこそ会社は「性弱説」に対して厳しく取り締まるシステムをつくらなければいけない、という考え方は、稲盛和夫さんなどがよくいっていることだということは、先にも述べました。

もし、そうしたシステムが整わないところで犯罪者をつくってしまったとしたら、それは会社が悪いのです。

システムが整ったうえで、ある程度フリーな環境にして社員の能力や人格を見ることで、人選・スクリーニングを行うことができます。この段階で落ちこぼれる社員は実に多く、実際人私の会社にも「空出張」などを隠れてやっていた社員がいました。

たいした金額ではないわずかなお金をごまかしていたのが発覚してクビになった社員も何人かいます。

たまたま、そういった人たちはみんな、中途入社で入ってきた人たちでしたので、その後は新卒を育てていく方向に採用の主体を変えていきました。

そう考えると、「社風」や「会社のシステム」に染まれるか、という点も一流の社員に必須の条件といえます。

もともとある社風に自分を鳴らしていき、きちんとした規則、ルールにならって、正しく 100 パーセントフォローすることができる—。

このような形でフォロワーシップを学んだあと、責任を持たされ、ある程度自由に仕事ができる立場に立ったときにも、自分を律してルールをきちんと守ることができれば、最終的にその人の中には会社が求める「徳」や「品性」が出来上がっていきます。

これらに裏づけされていないリーダーシップは、本当のリーダーシップとはいえません。

一流の社員に必須の条件とは何ですか？

( )

人間は「性善」か「性悪」かといった論争がしばしばありますが、1990 年代に入ってからどんな説が生まれましたか？

( )

カッコ内を埋めてください

このような形で ( ) を学んだあと、責任を持たされ、ある程度自由に仕事ができる立場に立ったときにも、( ) ルールをきちんと守ることができれば、最終的にその人の中には会社が求める ( ) や ( ) が出来上がっていきます。