

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

人材の能力が急にアップしたように見える時

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【言葉が話せないが無能力者に見えがち…】

日本に來ている外国人でも、日本語がうまく話せないと、なかなか“能力”がある人には見えません。たとえ、その外国人が“博士号”を持っていても、その知性に気付かないことさえあり得るのです。

母国語しか話さない人が、外国人を蔑視してしまうのは、その意味では“無理からぬ”ことだとも言えそうです。

【逆に外国で生活してみると…】

しかし、逆に“外国で生活”してみると、単に言葉の壁があることで蔑視されるのは、不合理だと気付きます。まして“能力がない”などとみなされるのは、お門違いもいいところでしょう。

【“能力”を言語と同じ視点で捉える？】

“能力”を、そんな風な視点から捉えてみると、従業員の“能力アップ”にも、従来とは異なる道が開けて来るかも知れません。

ただ、従業員には“言語”ではなく、“別の問題”があるようなのです。その“問題”とは、一口に言うなら“混乱”です。

【混乱は能力発揮の最大の敵】

私達は、たとえば道に迷うと、すぐ先の目的地にも到達できません。更に、迷ったことで“混乱”したり、パニックを起こしたりすると、冷静な判断が出来ず、とんでもない間違いを犯してしまうこともあるのです。

そんな時『それがその人の能力だ』と決めつけるのは、やや酷だと言えるでしょう。

【突然組織の“能力”がアップした？】

実際の業務では、たとえば“仕事量”が多過ぎるような時、私達は容易に“混乱”に陥り、あたり前の能力を発揮できなくなることがあります。

外国人のように、状況を呑み込めなくなることもあります。そのため、組織内での“混乱要因”を排除するだけで、逆に能力が急にアップしたかのような効果を得ることがあり得るのです。

【マネジメント・レポートを購読しませんか】

そんな組織内の“能力アップ”の事例に、“カルチャーショック”を受けたという経営者がおられます。定期購読者には、その内容をまとめたレポートを送ります。ご一報ください。



経営陣の“期待”通りに“動く”従業員の育成は、確かに容易ではないことが多いようです。特に“人”を変えるような試みは、多大なエネルギーを消耗した上に、徒労に終わることも少なくありません。

しかし、“期待”と“現実”にギャップがあるのなら、“現実”ではなく“期待”の方を変えてみてはどうか、という経営者がおられます。しかも、それは単なる“あきらめ”ではなく、昨今の競争激化の中では、理にかなった“経営戦略”の一つだと言うのです…。

中堅中小企業の皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぷりめんとニュース』に、ご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>