

平成28年11月

仕事のできる人、できない人 とともに大切

ある社長様から質問を受けました。今期は業績がよいので決算賞与を出さずと思つて経営コンサルタントに相談した。やめたほうがよいですよ。決算賞与を出すと社員は喜びがその時だけで来期出さないと不満に思ひます」とアドバイスを受けたそうです。

私は社長に聞きました。「社長、不満に思ふのは何%位の人でしょうか」社長は「せいぜい10%位でしょう」と答えてくれました。私は「そうですね、90%の人はわかつてくれれば決算賞与が来期出なくても納得してくれますよ。特に仕事のできる上位20%の人が感謝してくれれば来期もよい業績になりますね」と言いました。不平不満を言うのは仕事のできない下位10%~20%の人で会社の業績にはあまり貢献していない人達です。一般的に感謝してくれたり、満足したりしている人はあまり言葉に出しません。不平不満のある少数の人が声を大にして「みんなどう思っているか」と言います。何%の人がどう思っているのか、具体的に聞くと答えません。

会社には、仕事のできる人、普通の人、できない人がいます。一般的には2:6:2の法則と言われている。では、仕事のできない人は会社にとって不用の人かというところでは在りと思ひます。NHKでハチの集団の実験をしていました。100匹のハチの集団行動を観察すると80匹のハチは働き、20匹のハチは働かないと見えます。次に働く80匹のハチを一つの集団にすると、また同じように20%のハチは働かなく、働かなくなった20匹のハチを一つの集団にするとその80%は働くようになります。人間の集団でも同じでは在るかと思ひています。会社では1人1人が優秀であるよりも、会社全体で優良会社であればよいわけですね。1人1人は優秀でなくても全社一丸体制がとび出ればよい業績になります。大企業、中小企業を問わず、2:6:2の法則により20%位は優秀な社員がいます。この人達は自分で考え行動し、結果も出します。会社としては、普通の人60%とできない人20%に比べて頑張る人もいます。私は普通の人で頑張るで働けるのは、仕事のできない人20%がいる分だけと思ひています。自分が最下位では自分の居場所がなくなり辞めて行く人も出てくると思ひます。でも自分より仕事のできない人が頑張っているのを見ると、安心して働けるのでは在りでしょうか。また仕事のできない人の存在でも1人でも自分より仕事のできない人がいると安心して頑張るで働けます。仕事のできない人もコツコツと努力を続けると、普通の人になり、仕事のできるプロになります。

会社の業績は社長の戦略で決まります。社長の戦略が正しくて、仕事のできる20%の人が中心に在って実行してくれれば、残り80%の人にも成果が出せ自信が付き、その集団では80%でも他の集団では上位20%に入る実力が付きます。中小企業では、社員が会社で働いてくれていることに感謝している経営者がほとんどです。業績中心の大企業とは全然違います。私は銀行、信託会社、建設会社等の社員がノルマ達成のため、心なすウリをつけて成績を達成しようとしている例をいろいろ見てきました。中小企業では、業績中心より、会社の存続が大事です。雇用を守り、社員とその家族の生活の安定を経営者が一番大事だと考へている分です。中小企業でも毎年新卒者を1名~2名採用することを勧めます。自分より若く、仕事のできない人が入ってくると、面倒を見るが、社員が辞めなく在ります。ノルマでは在りなく、全社員が社長のためにと、みんなのために成績を上げることを目指せば、社内は明るく、心地よく、楽しくなり、この会社で働けてよかったと思ひてくれます。中小企業ではノルマより社風が大事だと思ひます。

古田土 浩