



職場の人間関係学

～使えない部下とはどういうタイプか～

会社組織というものは、年齢的にも経歴的にも異質な人が集まるヘテロロジーニアスな社会です。一方、多くの人は学生時代を経てから就職するまでに同級生に囲まれて年齢差が少ないホモロジーニアス（同質）な社会で過ごします。そこからヘテロロジーニアスな世界に入ってきたら、まず「礼」を身につけなくてはなりません。礼には社会秩序を安定させる役割があり、それを守れない人は、組織では使えないと判断される。たとえば廊下ですれ違ったときに頭1つ下げないような部下はしんどいですよ。

逆に礼を身につけた部下は、評価が高くなります。先日、当社のある社員の電話対応がパーフェクトだと社内で話題になりました。礼儀作法をわかまえているうえに、そつがなく伝言を頼んだらきちんと伝えてくれる安心感もある。こういう社員は自然に評価されます。

自分自身をよく知れば大言壮語もなくなる

素直さや謙虚さも大切です。何でも知ったかぶりをして謙虚に教を請わない人がいますが、こうした人に周りの人は何か教えてあげる気になりません。その結果、本人はいつまで経っても成長しないままです。これは、お客様のところにおいても同じです。生意気なことばかり言うので、まともに相手されず、成果も出せない。社内でも社外でも、素直であることは非常に大事な要素です。

人の話を聞かず、自分のことばかり話したがるのも駄目です。自信満々に大演説するので、「それならやってみてよ」と任せると、出てくるものは何もなし。これは一番印象が悪い。できもしないことを言うくらいなら、黙って引き受けて期待以上の結果を出した方がいいです。

大きなことを言うてしまうのは、自分に何ができるのか、よくわかっていないからでしょう。大切なのは、自分自身をよく知ることに。自分に天から与えられた能力は、どの程度なのか。努力して、どれだけそれを伸ばすことができたか。それらを把握していれば大言壮語もなくなるはず。

最初は素直で人の話をよく聞いていたのに、成果を出した途端に自信をつけて勘違いしてしまう人もいます。成果を出して傲慢になるのは、その時点で自分の成長に満足してしまったからです。「勤めても なほ勤めても 勤めても勤め足らぬは勤めなりけり」と言いますが、成果を出しても新たな目標を設定して、さらに努力を続けていく姿勢が大切です。

ただ努力と同時にある程度の”余裕”も必要です。気持ちに豊かさがなく、こせこせしている人は、上司からするとキャパシティが小さく見えて安心できません。だから、一度は落ち着いて自省する機会が必要です。このとき余裕がない原因を外に求めてはいけません。論語には「己の能なきを憂えよ」とあります。反省しないで酒場で上司の悪口ばかり言っている人は伸びない。人のせいにならず、すべての責任は自分にあるという姿勢で深く省みるべきです。

使えない部下の特徴をいくつか挙げてきましたが、基本的に僕は駄目な人はいないと考えています。人間はそれぞれに天命を持って生まれてくるものです。同じ会社、同じ職場で働くことになったのは、“ご縁”ですから、「こいつは使えない」と切り捨ててはいけません。人間的、道徳的にどうしようもないという人は仕方がないとしても、単に仕事ができないからとご縁を切ることがあってはならない。

論語にも「君子は人の美を成す」とあります。上司は部下の悪いところを見るのではなく、美点を凝視して、長所が生きる形で使う必要がある。

使えない部下を引っ張っていくために一番いい方法は、上司と部下の「同志的結合」を図ることです。部下は上司を信頼して、同じベクトルで動く。上司も部下に同じ気持ちで接する。そうして同志的結合ができあがると、つまらないことで悩まなくなります。大切なのは、上司がビジョンをしめして、一体感を醸成すること。そこに上司と部下が同志として向かっていけば「どの部下が使えない」とか「上司とウマが合わない」といった次元の低い問題は消えてなくなるのです。

PRESIDENT onlineより

自動車重量税廃止見送りへ

自動車関連業界は、自動車取得税と重量税の廃止を求めていたが、重量税については廃止を見送り、事実上の道路財源と位置付けることでユーザーの理解を得る狙い。

自動車取得税は2段階で引下げ、消費税が10%となる時点で廃止する方針。消費税が8%の段階では、エコカー減税の拡充などグリーン化を強化。消費税10%の段階で環境性能に応じた課税を実施。

【インフルエンザ予防策】

ここ1週間で、患者数が約2倍に増えたインフルエンザ4つの予防策

- ①ドアノブにも要注意! うがいと手洗いで水際防衛
- ②安全圏は2メートル先。人ごみは極力避ける。
- ③インフルエンザは乾燥好き。暖房は加湿器とセットで
- ④「バランスよく」が言葉集、食事と睡眠

