

「組織の一員としての社員」前篇

1：社員の気分を滅入らせる要因とは

先ず、一番目に健康である。

身体が調子悪くなると、精神的にも変調を来たす可能性が大である。

次に、生活である。

「食えない」とは、ほとんどの人は「遊ぶ金がない」ということが多い。

つまり余裕のあるお金が無い。ということ。「足るを知る」という生活が大事である。「座って三尺、寝て六尺」という昔の人の言葉がある。

そこまでは行かなくとも、無駄の多い生活をしているからである。

食えないと言うより、食い方に対する生活の在り方を、お互いに検討する必要がある。それと共に、幹部足る者は若い人に本当の生活の仕方、まともな食い方を教えてやらないといけない。

三番目は、昇進である。

勤務評定は、以下の三項目に配慮が要る。

一、人物評定：主観的（熱心度・協調性）

一、業績評定：客観的（成績）

一、教育評定：客観的（努力）

会社に於いて、新入社員でも優秀なら抜擢をする。その為に勤務評定を行ない、よく働く者と、働かない者に対する昇進の度合いを考慮する。

しかし、同じ様に入社しても「一方は役職が付き、自分は何年経っても昇進できない・・・」というように、一方に於いて不平不満を鳴らす結果が生じる。

そこで、昇進を考えるに当たり、明確な勤務評定の必要がある。

何故、この人を昇進させたのか、、、これに対する明確で納得の行く理由が必要。

一般には、勤務評定は人物評定に陥り勝ち。

「この人間の熱心度は、協調性は、人柄は・・・」というように、

これらは主観的にならざるを得ない。要するに、見る人によって変化する。

この様な主観的判断だけに頼る人物評定だけで扱われると「上には見る眼が無い」と却って不平不満の残る結果になる。人物評定プラス業績評定へ。

「〇〇の成果を上げた」という客観的なものではあるが、全ての部門に通じるものではない。というところ。これが欠点である。

例えば、総務部などは中々、業績評定が難しい。人物の善し悪しに関わらず、人物評定と業績評定は、やってもらわないと必ず不平が残る。

そして、それを踏まえた上で、三つ目の柱として「教育評定」というものが必要。

教育に熱心である。ということではなく「一つの努力を買う」ということである。

ハッキリ言って、余り業務成績は芳しくなくても、大変真面目で、熱心に協力してくれる。その人が尽力してくれるお蔭で、社内に於けるそのグループの人間関係が大変円滑に回るようになった。というように、社員の努力を買おうとするもの。

四番目は、退職。

人生設計を考える。人間は「合目的的に生きる」存在である。

一、 二十代は体力に頼る時代。

若いのに汗を流すことを嫌う者は“もの”に成らない。少しでも要領よく楽をしてやろうと言う人間は駄目。

一、 三十代は技術と知識に頼る時代。

この年代で、技術に於いて一人前に成れず専門知識が得られないようならば、これはどうにも成らない。四十代で知識が一人前になるのではない。

飽くまでも、これらのことは三十代で成し遂げておくべき。

一、 四十代は、経験に頼る時代。

これこそ、五十代ではないか？と言われるかも知れないが、そうではない。やはり、四十代で経験が積めない人間は“もの”に成らない。

要するに、五十、六十になってからの経験は、もう間に合わないのである。

何故かと言うと、五十代はどちらかと言うと、もう体力が付いて行かなくなるから。

一、 五十代は、人柄に頼る時代。

この人が、居てくれるだけで皆がやる氣を起こし、時には親代わりともなつて、様々な面倒を見てくれる。これが五十代である。

こういう様な人生の世渡りをして来たなら、退職後といえども、決して人は放っておかないもの。退職後を心配しなければならない。と言うのはやはり

「その人は若い間に一体何をして来たのか？」と言われても仕方がない。

ということになる。つまり、己れの人生設計図を描け！ということ。

2：縁起観と経営

親と子、夫と妻。お互いに自分の喜びと相手の喜びに成れば、感謝と感恩の関係に成る。企業も国も同じである。権利と義務の関係は取引の繋がり。家庭と同様の感謝と責任の上に立って、ものを考える会社であり、国家であってほしい。

このことを称して「縁起」と言う。縁によって動いている。持ちつ持たれつで動いている。形式論理ではなく、関係論理で動いている。

「善」とするものを、時処位相応の行為である。

世の中は、因→縁→果の関係で動いている。チャンスとピンチは同時進行している。長所即短所である。業績が良い状態に置かれているということは、常に剣が峰に居るということ。

社会哲学を持つこと。客観的な流れの把握(国、社会、企業はどうなって行くのか)

戦略戦術の立案(国、社会、企業はどうあらねばならないのか)

どんな環境に置かれても、それに耐え、その環境をどう作り変えて行くのか。

ここに経営者の任務があり、手腕がある。

治療主義より予防主義であれ。結果に於いてもものを言うべき。

結果報告でなく、中間報告をせよ。