

「させられる仕事」から「する仕事」へ

「させられる仕事から、する仕事に変わるとき、苦しみは喜びに変わり、生き甲斐に眼を輝かせる」

兵庫県豊岡市が生んだ教育家・東井 義雄先生の言葉です。

我々、経営者は、どうすれば社員さんが、生き活きと、喜んで仕事をしてくれるのか。どうすれば、一人一人の社員さんが、経営者感覚を持って仕事をしてくれるのか。自問し、悩み、解決の糸口を求めて経営をしているのではないのでしょうか。

心ある経営者なら、なお更、その悩みは深いのではないのでしょうか。

いままでは、「合理的管理システム」こそが、正しい経営のスタイルだと思い込み、能率給・成果主義の給料体系や待遇面、諸規程を整備し、いわば「外発的動機付け」にどっぷりと浸かってきたのです。

書店に並ぶビジネス書も、経営コンサルタントも、押しなべて、「合理的管理システム」を指導し、導入してきたのです。

それが「させられる仕事」になり、徐々に心や魂を疎外していったのです。

確かに、一時的には効果がありました。しかし、長続きはしません。何かが、実態に合わなかったのです。

そもそも日本人のように、世界一精神レベルの高い人種には、“人を信用しないことを前提”とした、この「合理的管理システム」は合わないのです。

そろそろ、日本人は、すべてを「法律・論理」だけで縛るアメリカ式の合理的管理システムから、脱却し、本来、日本人が持つ、血の通った、情のある、人間性重視の経営システムに換えるべき時期に来たのです。

親孝行・恩返し・信頼・大義・奉公・忠君・絆・仲間への貢献等々・・・なにか懐かしい響きのある言葉を、今こそ、経営の現場に取り戻すべきなのです。

「内発的動機付け」といわれる、まさに「させられる仕事」から「する仕事」に、考え方を変えればいいのです。

社員と社長のベクトルが一致すれば、ストレスなく仕事ができます。

楽しく仕事ができれば、自ずと無駄が減り、効率はよくなります。

仲間に暖かい絆の輪ができ、弱点を補強できます。

会社に来るのが楽しい、生き甲斐のある職場になります。

その結果として、財務諸表もよくなります。

社長、仕事観を「させられる仕事」から「する仕事」へ、人間性重視の日本的経営に、ギアをチェンジし、21世紀の中小企業をリードして参りましょう。



今月のポイント

社長の教化力をアップさせましょう。