

## 組織力とは「やり甲斐」を持たせること

名城大学 教授 雑賀憲彦

人間は誰も得手不得手がある。得手と不得手が半々ぐらいあれば良いが、極端な場合得手が一つだけでそれは凄くできるが、あとは全く人並以下のレベルで出来ない、という人もいる。

問題は「得意である」といえるには何が必要かということだ。一般的には得意というからには他人よりも優れた結果を出せる、他人よりも早く結果を出せるということになるだろう。それともう一つ大事なことは「そのことが好きである」ということだ。好きであれば熱心に取り組むことができるし、熱心に取り組むことができれば自ずと上手になり、他人よりも優れた結果が出るということに繋がる。

困ったことには、「得意なことはありません」という人がいる場合である。「じゃ好きなことはないのか、と聞くとそれも特にありません…」という人が少なくないことである。これには本当に困るだろう。しかし心配する必要はない。ただ普通に配属し仕事に専念させるのである。人間は同じ部署で同じような仕事を5年以上続けると熟練し、その仕事の専門家になってくる。そうなるとうからの指示を受けなくても自分で工夫し、自分の考えたやり方で仕事をするようになってくる（自己支配の原則）。さらに5年が経ち10年近くになるとその仕事の奥深さがわかりかけ、自らどんどん工夫を加えて迅速に効率的に仕事がこなせるようになってくる。いわゆる仕事に「やり甲斐」が出てくるようになるのである。仕事にやり甲斐を持った人間がどれだけいるかが、組織力の決め手になるのではないだろうか。

「組織力が高い」ということは、やり甲斐を持った人間が多く存在するということだ。それぞれの部署に中堅社員がいて、その人たちが自ら工夫を重ねて上司の指示など無くても自らの置かれた立場を十分理解し、最高の結果を出せるように努力するようになる。それは、自らの置かれた立場がそうさせるのであって、そこには上司のこまごまとした指示や命令はいらないのである。

「そんな優秀な社員がいないから、困っているんだ…」と嘆く中小企業の社長は多いかも知れない。会社の目標や理念をしっかりと説きほぐし、普段の仕事にどのように関係し、どう結びついているのかを教え聞かさなければならぬ。そのためには社長自らが社員と毎日語り合わなければならないだろう。こうした基本的な仕事をトップがサボっておいて社員の不出来を嘆くのは責任回避ではないだろうか。 (989文字) 以上