

成長に一步踏み出す経営シリーズ⑦

イエスマンでも反抗者でもない人材を育てる視点

難しい人間関係の基本的な部分を見るための『まねじめんと』

【イエスマンは“いざ”という時に頼りない】

“イエスマン”は平素“かわいい”部下でも、いざという時には頼りにならないと言われます。そのため“激動の時代”には、従業員は“イエスマン”であってはならないとされるのです。

ではイエスマンでなければ、何であることが求められるのでしょうか。

【反抗的な人材が役に立つとも思えない】

テレビドラマなどでは、経営者の意図に反して我を通す“反イエスマン＝ノーマン”が頼りになるかのような描き方をされることがありますが、反抗者が役に立つというのも疑わしいものです。

逆に、組織にあって我を通すくらいなら独立して自分の会社を持て、と言いたくなるでしょう。

【単純な“二者択一”の結果は…？】

実は、この“イエスマン＝良くない”問題は、“どんな人材が求められるか”がはっきりしないため、特に従業員側で困ってしまうことがあるようです。

そのため、経営者の指示を“うのみ”にするか、反抗するか“単純な二者択一”の中で“イエスマン”に甘んじる従業員が増えるのでしょう。

【大切なのは“二者択一”ではなく…】

しかし、本来従業員にとって重要なのは、イエスマンになることでも反抗者になることでもなく、経営者の意図を“現場発想”で実現する工夫に取り組むことでしょう。

たとえば、客の食べ残しが“もったいない”としても、それを使い回しにするのではなく『客の腹ぐあい確かめながら、料理の量を調整することで食べ残しを出さない』工夫をしている料亭もあるのです。

同じ材料節約発想でも雲泥の差があります。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

“イエスマンでない人材はどんな人材か”を具体的に示すことなく、イエスマンに甘んじるなど指摘しても、人材は迷うだけです。また、単なるイエスマン状態を放置するならば、経営者がすべて指示をしなければならぬ組織になって、新たな成長活力を求めにくくなります。

ではどうするか。そんな視点を簡潔にまとめたマネジメント・レポートをご用意しました。ご希望者には差し上げますので、ご遠慮なく下記までご一報ください。



客の食べ残し使い回しで問題になった料亭では、経営責任とともに、結果として“イエスマン”に甘んじた従業員の姿勢も気になったのではなかろうか。

しかし、なぜ人はイエスマンになるのだろう。そしてイエスマンでは物足りないと知りつつも、なぜ経営者は、反抗を許さぬほどに従業員を叱りつけねばならないのか。この問題の“出口”を探る…。

今月のレポートのFAXお申込み欄

FAX : 0985-71-2076

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名 : _____
<input type="checkbox"/> 今後毎月の送付を希望	お名前 : _____ お役職 : _____
<input type="checkbox"/> FAX中止希望	ご住所 : _____
レポート : HMRP081	TEL : _____

(お問い合わせ先)

ウチヌノ人事戦略事務所 所長 内布 誠 TEL0985-71-0147