



ほむる

◆建設的な生き方へのお手伝い (Just do it!) ◆
 ~あなたの悩み事は当社までご相談下さい~
 【今月の一冊】 一步前に踏み出せる勇気の本
 青木仁志 著 アチーブメント出版
 ホームページ URL <http://primecorporation.jp/>

発行日 2017年3月1日 Vol. 173
 発行元 有限会社プライム・コーポレーション
 ライフコンサルタント 渡邊敏徳
 〒401-0015 山梨県大月市大月町花咲147番地
 TEL 0554-22-2810 FAX 0554-22-2859

捨てられるのはどんな企業？

優秀な従業員に長期にわたって勤続してもらうことは、アメリカではとても困難なことです。しかし、本来そうあるべきではありません。この点について企業が犯す間違いの多くを容易に回避することが可能なのでしょうか。こんな記事を目にしました。

企業が誤った態度を取れば、一番先に離れていくのは特に優秀な従業員たちです。彼らには多くの選択肢が与えられているからです。コンサルティング会社CEBの調査によれば、エース級とされている優秀な従業員の約3分の1が、自社に対するエンゲージメント(自発的な貢献意欲)を失っており、すでに新たな仕事を探しているという。

優秀な従業員が勤め先を捨てる時、彼らは突然に辞めてしまうわけではない。時間をかけて徐々に、仕事に対するやりがいや誇りを失っていくのだ。ある専門家はこうした現象を「ブラウンアウト(電圧低下)」と呼んでいます。突然に「停電」するのではなく、電圧が徐々に下がって少しずつ薄暗くなっていくように、仕事への情熱が失われていくのです。

次に挙げる8項目は、優秀な従業員を維持するため、企業にあってはならない最悪の慣習になります。

- 1、幾つものばかげた規則をつくる。
- 2、全員平等に扱う。
- 3、低調なパフォーマンスを放置。
- 4、部下の業績を認めない。
- 5、部下のことを気にかけない。
- 6、将来の展望を示さない。
- 7、従業員の関心事を無視する。
- 8、楽しい職場にしない。

管理職は、部下の離職率の高さを問題の核心を無視して、その他のあらゆるもののせいにする傾向がある。従業員たちは仕事からではなく、上司から離れていきます。

中小企業をはじめ、多くの企業が人材を確保することがとても難しい時代になってきています。従業員がしっかりと定着していきける会社経営を心がけていかなければ、事業が立ち行かなくなることが起こってくるかもしれませんね。



ゴム紐

以前、「ゴム紐の法則」という話を聞いたことがあります。自然の摂理で、上がりすぎたものはやがて下がるし、下がりすぎたものはやがて上がるというものです。

例えば、優秀な会社なのに常に株価が低かったり、経済が良くもないのに円高になったりします。通常より低いものはやがて高くなりますし、通常より高いものはやがて低くなります。すべては「ゴム紐」のように、いずれはフラットな位置を目指して戻っていきます。

何が重要かと言えば、「どこが“ゼロ”(フラット)の地点なのか」を知ることです。つまり、本当の価値を見極めることにもなります。

今の日本の経済はみなさんの中でどんな風に見えるのでしょうか？株価や円の“本当の価値”は実際の数字と比べて高いのでしょうか、低いのでしょうか…。

百円ショップやワンコインで食べられるお弁当屋やランチが利用されている日本は、まだまだデフレ社会だと感じます。

毎日の生活の中でもいろんなことを判断しなければならないことがたくさんあります。本当の価値を見極めることがとても大切になってくると思います。



【座右の銘にしたい名言】



過去ばかり振り向いていたのではダメだ。自分がこれまで何をして、これまでに誰だったのかを受け止めた上で、それを捨てればいい。
 (スティーブ・ジョブズ/米国の実業家 アップル創業者)