

いろいろな教育がありますが、皆様の会社は如何されているのでしょうか。私は、鉄は熱いうちに打ての格言通り、若い人にこそ教育が重要だと考えています。当社では商工会議所のセミナーをよく利用しています。会員ですと無料です。 栩野

MMQCとは「もっと儲かる業務改善」で「業務改善は、人づくり、品質づくり」を実践する着実・前向き・具体的な活動です。

「工場の10年先の姿は現場の班長に聞け」

右掲は、若いリーダーが何か素晴らしいことの鍵を示しているイラストであります。私は、「予言者」という言葉がありますが、他の人を導くには「予言」が大きなウエートを持っていると考えています。「これからは、こういう風になって行く」という先行事例を取り上げて暗示をかけるという事なのです。この「こういう風に」とは、先端技術の取り入れだったり、新しいビジネス・モデルの導入だったりするのです。こういう事柄を先駆的に情報としてつかみ、自分がワクワクするという事が前提条件のように考えています。



例えば、トヨタの言葉に「工場の10年先の姿は現場の班長に聞け」という物がありますが、部長や課長ではないと言うのが彼らなのです。現場のリーダーが主体的になって工場のいろんな環境をよくしようという熱い思いが込められたものなのです。ただ単に予言するのではなく、自らの信念に基づいて未来を切り拓くということなのです。30才前後の若い力が10年先を熱く描くので実践力も身につけていて、まさに鬼に金棒という状態での展開になるのです。

これが、例えば、40才台とすると、10年先は50才であり、50才台とすると10年先は60才になっているのです。これでは、現場での実践力に欠け、どうしても「口先」だけになってしまいがちなのです。予言して人を動かすので自分より若い方がメインになりがちです。実際に現場で作業する方は、20才台が多いとすると、その年代に近い10才上の30才台が現場を巻き込む力があり、キーは「一緒に」という事で若い集団を引っ張って

リーダーシップ研修は若い人にこそ意味がある

行けるのです。

よくリーダーシップ研修に誰を行かせたらよいかと相談を受けますが、「2:6:2の法則」がありますが、できるだけ若いうちにいろんな教育を受けさせることがよいとお話しています。上位の2に当てはまる方は年齢で決める訳ではないのです。むしろ教育効果(伸び代)という点では、若い人の方がより効果的と言えます。素直に吸収する年代というのがあると思います。若い人は好奇心の塊であって欲しいという意味でも研修はリトマス試験紙になります。

しかしながら、年功序列型の会社も多い訳であります。私のセミナーなどで様子を窺っていますと年配の方が多いなあというのが実感です。40台、50台の方が新しいことを学んで、実際に展開できるだろうかと思えます。毎日の仕事に追われて(こなすのが精一杯)おり、新しいことに時間を割くことができないというのが本音だと思います。もし、この年代でリーダーシップを発揮するとすれば、相当優れたリーダーだと思います。どうしても「口先」だけに終わりがちになります。

私も若い時にいろんな経験をさせて頂きましたが、その頃に比べて、65才になってみると新しい事への接し方が大きく変わっています。もう、自分が研修を受けるのではなく、若い方に行ってもらって報告を聞き、その方の理解度をチェックして、どのように実践へ向かって行くかを考える側になっています。皆さんも、自分が直接的に勉強するのではなく、若い人を通して間接的に勉強することが丁度よい「やり方」かと思っています。

ワンポイント・アドバイス

「2:6:2の法則」をご存じの方が多くと思いますが、10人の集団だとするとよく出来る人が2人、並みの方が6人、問題を含む方2人という分布になるという物です。正規分布という統計学に従っています。問題の方2人が辞めても、残る8人で2割、すなわち、2人位が問題になるという事を示唆しています。

