



スマイシアHD株式会社 代表取締役会長
アサヒグローバルホーム(株) 取締役会長
ゴールドトラスト株式会社 取締役会長
ゴールドエイジ株式会社 取締役会長
文/久保川 義道
text:Yoshimichi Kubokawa

幹部社員の『採用』と『育成』

全ての「会長のひとりごと」がWEBで読める！

『くぼかわよしみち.com』毎月20日更新!!

くぼかわよしみち.com 検索



会社経営で一番大切なことは『人材育成』です。いい人材が居ないとお客様に喜んでいただけませんから、『お客様第一主義』の実行ができません。そして新商品や新事業の研究や開発もできませんから、会社の魅力もなくなってしまうので『競合他社』に負けて会社は存続できません。人材が居るか居ないかで大変な違いになってしまいます。

さて『人材』の良い悪いの基準とは何でしょうか。京セラの稲盛和夫先生の基準で言うと『能力×熱意×考え方』となります。能力があつたとしても熱意がなくて努力しない人は良い人材にはなれません。能力が少し低くても、努力を重ねている人は光る優秀な人材になっていくものです。そして能力もあつて熱意のある人でも考え方が間違っている人は人材ではありません。能力があつて熱意があつて悪い事をする人は犯罪者になってしまいます。

なかなか難しいものです。能力×熱意×考え方にはそれぞれにプラスとマイナスがあつて、そしてそれは足し算ではなくて掛け算ですから、3つの内の1つでもマイナスがあればその他が大きくプラスであっても全ての合計はマイナス評価になってしまうます。まるで人生の縮図を見ているようです。あの

人はあれだけ熱意を持って努力しているのに良い人材ではない、と評価されているとすれば『考え方がマイナス』だということ。良い正しい考え方の人で能力がある人でも、努力する前向きな熱意がない人はナメケモノですから、これも良い人材ではないのです。

あと人材は大きく分けて①一般社員人材、②幹部社員人材、③役員などの経営者人材に分かれます。今スマイシアグループの1,500人の社員さんの中で一番困っている不足している人材はどれでしょうか。それは③役員などの経営者人材です。事業や商品がたくさんあるのですが(住宅事業・介護事業・エコエネ事業・健康事業)経営者層の人材が全く不足しています。ということでは40歳から55歳の40人の面接を行って7人の高給人材の採用を決定しています。皆さんが高学歴で一流の会社で部長職などに就いている優秀な人達です。この中から経営者人材が育つことを期待しています。

次に不足しているのは①の一般社員人材です。②の幹部社員人材は店長や館長が良く頑張ってくれているので私には不満はありません。しかし一般社員・一般社員さんには不満がいっぱいなんです。それはただ働いているだけでプロ

フツショナル意識が低く専門の仕事をする人間としてのスキル・能力が低いのです。熱意を持って努力してくれば良い人材になれるのに、それもあまりやる気がないのが問題です。結論から言うと頭数はいる、人数はいるのですが大半が『平人前の社員』ばかりなのです。

どうもそれは学校教育のせいではないかと私は考えています。以前の教育は厳しい競争の中で学生が負けてはいけないんだと『切磋琢磨』していたのですが『ゆとり教育』で運動会の競走でも等賞をつくらないでみんなで手をつないで仲良く全員等賞なのです。これは正しい教育ではありません。その学生を会社は採用して育成するのですが、半人前ばかりで一人前の人材になれる人がもの凄く少ないのです。この4・5年はそれを強く感じています。

半人前ばかりでは会社はやっていきません。さてどうすれば良いのでしょうか。方法は①新卒は少なくして中途採用に切り替えること②徹底的に『能力×熱意×考え方』を鍛えて教育することです。人間は必ず成長する進化する動物ですから、諦めることなく『厳しく育成』するしかありません。そしてこれからは中途採用にも力を入れたいと計画しています。

わく
わく

夢ニュース

waku-waku yume news [スマイシアHD]

2023 | No.128

August

8

モノトーンで統一された、 都会的な印象のデザイナーズマンション

4戸×3階 世帯数12戸(1K.LDK)

ホワイト、グレー、ブラックのタイルで配色の切り替えが施された、
アーバンな雰囲気の单身者向けのデザイナーズマンション。
单身者向けでありながらも、ゆとりのある広さが特徴の一つ。
都会的で広々とした居住空間は
入居者様の生活をさらに洗練されたものへと昇華させます。