

オーストラリアの人事攻略で成功する為には
その104

社員で考える力、つまり、問題解決が出来る方が少ないのは如何してなのでしょう？日本では色々批判が有るにしろ受験勉強を通して一部の方は問題解決力を身に付けます。また、社内教育でも身に付ける機会があります。此れに反してオーストラリアでは学校は大学まで入るのも出るのも簡単である為、学校ではその様な機会は与えられません。また、会社でも社員を注意してまで社内教育をしようとする上司はおりません。オーストラリア人は生まれてから人から叱られた事がない為、部下を注意する事は逆効果ばかりか、初体験からの驚きでハラスメントに繋がり兼ねません。

よつて、社員に一を教えて十を知れなど言つても馬の耳に念仏でしかありません。社員とコミュニケーションを図る時は先ず全体的なお話をしてから細かい指示を与える必要が有ります。但し、士気を高める為、社員が自分の考えで行動している様に思わせる事が重要です。また、社員は自分に不都合な事及び嫌いな事は憶えておりませんので、毎度毎度同じ指示を与えなければなりません。これは、学校の授業で苦手な科目の勉強で苦しむよりは得意な科目の勉強を奨励される為かと思料されます。

シドニーの駐在員の出身大学の平均した偏差値60位かと思われます。つまり、上位15%の日本人が現法の会社経営をされている訳ですが、小職の約四半世紀に渡るシドニーでの経験である面白い事に気が付きました。

日本の最上位の大学を出られた方が定年を前にして、シドニー勤務を最後にして退職されました。退職された理由の一つが現法の会社経営に疲れたとの事でした。粗利が薄く競争の厳しい業界では社員のパフォーマンス上げない限り会社経営が成り立ちません。その方は赤字経営であった現法を初めて黒字転換に持ち込んだそうです。

厳しい業界の競争にも拘わらず業績を著しく上げる駐在員がおります。小職の知る限る殆どの方が偏差値の高い大学を出た方では有りません。その理由は何んなのでしょうか？エリート・サラリーマンで無い方が豪州経営向きなののでしょうか？ 〈次号に続く〉