

オーストラリアの人事攻略で成功する為には  
その42

オーストラリア人を雇用するにあたって、日系企業の出向社員がよく失敗する点は、戦略的にオーストラリア社員を管理する点にあるのではないのでしょうか。つまり、効率を上げたいが為に、オーストラリア人社員をそれぞれ決まった役職に入れ込もうと、はめ込む努力をすることではないのでしょうか。当然、機械の歯車のように働けば、会社の効率が挙がるのは、当たり前のことです。

今年は、10月5日から夏時間が始まりましたが、未だに冬時間をさしている時計を見かけます。普通オーストラリアでは、夏時間から冬時間、冬時間から夏時間になる際に時計が正しい時間を指すまで、約一ヶ月はかかります。

基本的に生まれた時から自分の好きなことだけをすれば学校を卒業できる環境で育ったオーストラリア人を採用し、管理するためには基本的で且つ必然的なこととして社員を好きなように仕事をさせることが重要であります。

つまり、型にはめて管理せず、業績を上げる事がオージーマネジメントであります。

管理者が自分の部下の素質及び嗜好を発見、確認し、それらを十分に伸ばせるような労働環境を作らなければなりません。その際に社員が楽しく労働しながらその者の労働コスト以上のパフォーマンスを上げさせなければなりません。よって人材採用がどれだけ重要であり社命を大きく分けるかが理解できるかと思えます。

従って部下の採用時には能力試験のみならず心理学テスト及び性格テスト等を十分に行なってから社員を選出する必要があります。例えば候補者が外交的なのか内向的なのか、物事を抽象的に考えられるのか等を十分にテストすべきであります。

一度採用してしまえば社員の弱点を改善することはオーストラリアでは不可能であります。

選考試験の結果、候補者の素質が使える役職があれば採用すべきであり、なければ採用することは避けなければなりません。

採用後、社員が適正であったかを判断することは5時を過ぎても自主的に仕事をしていれば採用は正しかったと判断しても宜しいのではないのでしょうか。

学校で何を勉強したのか、前職で何をしていたのかを重視するよりは採用試験に重点を置くべきであります。

採用後楽しく仕事をしているようであれば細かく管理するのではなく目的を与え目的を達成できるよう、野球チームのコーチのように社員が目的を達成するよう温かく見守る必要があります。

仕事が好きだからといって目標だけを与えて野放しにしておいてはなかなか目標の達成は難しいようであります。