

お金をかけずに“ざんねん社員”を育てるルーティン(第5回)

外部から期待される役割を果たせるように育てる

2018.01.17

業種や業態が異なれば、社員に求められる能力は異なってくる。こう考えていませんか。確かに、社長から社員を見た場合にはそう思えるかもしれません。しかし、目線を少し変えると、見え方は変わります。顧客や取引先など、周囲から自社の社員がどのように見られているか想像してみてください。

実は、社外の人から年代別に期待される能力は、どの会社もほぼ同じなのです。なぜなら、どんなビジネスも最後は人と人のつながりで成否が決まるから。ビジネスパーソンとして年代別に期待される能力を備えていれば「この人と仕事をすれば安心できる」という信頼が生まれ、仕事を成功に導くのです。ですから、周囲から年代別に何の能力を期待されているかを押さえておいて損はありません。

例えば、あなたの会社に納品する商品の数を取引先が間違えたとしましょう。取引先の担当者が20代の新入社員なら「まだ経験が浅いから仕方がない」と許せるかもしれません。反対に、50代のベテラン社員が同じミスをしたらどのような印象を持つでしょうか。恐らく「ベテラン社員が初歩的なミスをする会社と取引を続けて大丈夫だろうか」と不安になる人が多いのではないのでしょうか。

これが、まさに年代によって相手に期待している能力が違う証拠です。人は「見た目が9割」といわれますが、社外の人は無意識のうちに年代別で社員に期待する能力への判断基準を変えていることが多いのです。

では、年代によって、具体的にどのような能力を社長は社員に身に付けさせればよいのでしょうか。20～50代まで10年ごとに「VSOP」の4つの能力を習得させたほうが良いと私は考えています。

年代別に身に付けるべき「VSOP」の能力

●20代=V

「行動力」(Vitality=バイタリティー)。

まずは何でも積極的に新しい仕事に挑戦して経験を増やす

●30代=S

「専門力」(Speciality=スペシャリティー)。

特定の分野でナンバーワンの実力や実績が出せるようになる

●40代=O

「独自力」(Originality=オリジナリティー)。

業界では名前が知れた存在になるほど、専門性を極限まで高める

●50代=P

「人間力」(Personality=パーソナリティー)。

経営幹部として後進の育成や組織力の向上に取り組む

どの会社でも年代によって期待される能力は同じ… 続きを読む