

第六話 国際的な新人社員の育て方

私は昔在籍していた自動車メーカーで、国際物流マンとなる社員の教育を任されていたことがあった。「生涯、忘れない体験」、「汗を流す感動」を新入社員の心に刻むためには、新入社員教育の担当者が手間をかけ、汗をかいて計画、実行するしかないのである。

マンネリを避けて時代のニーズを先取りした新入社員教育のプログラムを創造し、実行し、評価するという試行錯誤を続けていけば、教育担当者としてのプロフェッショナルティーが身についていくのである。

以下はいすゞ自動車時代に私が部門内教育担当だった頃、山縣塾語録と呼ばれたものであり、少なくとも私はこれを実践していたし、こうだと信じている。



【写真は新入社員教育の一環でお邪魔するコンテナヤードです】

- ◎怒る時は個室で一对一で怒れ、誉めるときは大勢の前で誉めよ(特にアジアでは守ろう)
- ◎『我こそ完璧だ』なんて言う上司は信用するな(技術屋に多いようです)
- ◎コーチングとは人前で怒鳴り飛ばすことではない(自分に酔っている先輩もいたりして)
- ◎率先垂範とは人前で見せ開らかして行うものではない(見せ開かす人も多いからです)
- ◎継続は力なり(今では日本人より中国人の方が忍耐強いから負けちゃいますよ)
- ◎カッコ良い社員よりカッコ悪い社員(上司)を見習え(出世していない私のことです)
- ◎失敗からは多くを学べるが、成功は時として奢りを生む(GMの役員連中なんて、皆、奢りばかりでした)
- ◎仕事に生きがいを見出すということは、その道で頼られる人になることである(人から頼られるようになることです)
- ◎仕事で頼られる人になることは重要だが、仕事以外で頼られることはもっと重要だ(能力より人格が重んじられますね)