

「一樹百穫」

人材育成の格言に「一樹百穫」がある。

野菜などは種を植えてから実になるまで1年かからないが
収穫すると次の為にまた種を蒔く必要がある。

一方、樹木は実になるまで数年以上かかるが
一度に沢山の実をつけて、しかも、毎年、実をつける。

この相違を人材育成に当て嵌めたのが「一樹百穫」。

つまり、人を育てるにも時間がかかるが、
「一人前」と呼ばれる域になると大きな成果や利益を産み出す
ということである。

最近では、ローコスト・オペレーションが叫ばれて
単純な作業ではアルバイトやパートを雇う傾向があるが、
このアルバイトやパートの方が長期間勤務してくれると
その仕事の専門家になってワンランク上の仕事になり
お互いに条件が合うと正社員になるケースが出ている。

もちろん、「人」なので「イノベータ理論」が働き
アルバイトやパート要員であっても
極少数だが意欲的な人材が潜在する可能性がある。

また、仕事に積極的な方が約2割いる可能性があるのだ。

現状は「求人難」で困っている中小零細企業が多いが
パートやアルバイトの求人市場の相場より少し高く募集すると
条件に惹かれて応募が集まり易い、
そして、パートやアルバイトの応募者に若い人が多い
という特性を生かして意欲的や積極的な方を見出す
という図式で成功している事例がある。

京セラの稲森さんは

人には共通の財産として、同じ時間と能力があり

「考え方」は-1 から 1 まで幅があるので「前向き」にして

「仕掛け」や「パートナー」を駆使するようになると

大きな成果を産み出す「人財」になる

とおっしゃっている。

「考え方」≡「情熱」とするば、

仕事を習熟して、その知見から他人を指導する「情熱」が生まれ

前向きなリーダーシップを発揮するのだ。

もちろん、リーダーとしての「人格」が必要だが

- ・方向性を示す能力（ビジョン提示）

- ・人を巻き込む能力（動機づけ）

- ・困難を乗り越える能力（問題解決・変革推進）

の3大能力を兼ね備える事が必須である。

ローレベルで働く人も大切だが、置換は容易なのだが

ランクアップする程に職務能力が身について

他人をリードして仕事をこなすようになると

ランクアップの姿勢（情熱）が必然的に強くなり

「人材」化して、さらには「人財」と育つのだ。

つまり、能力によるが

「視点」・・・目先のこと

「視野」・・・周囲を見渡す

「視座」・・・効率化や変革

とランクアップするのだが、

長い間、黙々と作業する人にも内心では改善や改革の心があり

「こうしたら・・・」と提案する風土づくり

から始める事がポイントであり、

その中から、「有言実行」の人が生まれて人材や人財になる。

「求人難」な時代と嘆いてばかりでは前向かないので、

パート・アルバイトの採用から着手して、

採用した方々の能力を高め、同時に情熱を引き出す

という構図なのだ。

「一樹百穫」という格言のように
若い人材を育成して大きな成果を挙げるように育成するのだが
周囲が嫉妬して折角の「若い芽」を摘んでしまう
とならないように配慮する事が大切なのだ。

つまり、「玉石混淆」な状態にならないように
個人的な成功体験では、
全く別の場所で、完全に任せるようにして
成功した事例があるので
この視点をお薦めしたいと思っている。

「着実・前向き・具体的」の3要素と言っているが
潜在能力に溢れる若いパワーをシンプルな仕掛けで実践して
組織の活性化や繁栄を引き出して頂きたいと思っている。