

目次だけで語れる例（その1）

以前「勤務参考」で「失敗学のすすめ」の目次だけで内容を理解することにチャレンジして貰ったが、今回は、目次だけで話が出来た例を紹介しよう。

オリジナルは、堀田力著のビジネス教本的なものだが、ビジネスマンの人間関係に力点を置いた「在り方」論であり、多くのケースに役立つような構成となっている。一冊の本であるから当然ながらそのまま一つのスピーチ（講話・講演）の体をなしている。したがって教育・訓育の際には有用ではなかろうか。

（以下、目次のみ引用）

○ はじめに

○ 人事の不満

人は自分の短所を肯定するが、他人の短所は肯定しない。ここから人事異動に対する不満が生まれる。しかし、人事異動は一般に言われているほど不公平とは思われない。その証拠に、自分の人事異動を不公平だと言う人は多くても、他人の人事異動を不公平だと言う人は少ない。

○ 人の評価

人を評価する際は、自分の能力を基準にしがちである。だから、自分の長所としている点について、他人の能力が少しでも自分より劣っていると、非常に低く評価し、自分より優れていると、非常に高く評価する傾向がある。

○ 花形のポスト

花形部署への異動を希望する前に、その仕事が合っているかどうか、考えてほしい。合っていなければ、泥沼の部署になるから。

○ 抜擢の恩

人事は、人ごとではなく、人事を尽くしてやらねばならない。しかし、人事を尽くせば、あとは人ごとである。

○ 愛ある人事

人事は愛をもってしなくてはならない。組織に対する愛をもって。

○ 出世欲

なぜ、その人は長になりたいのか・・・その人がよい上司になるかどうかは、その動機にかかっている。名誉欲は悪くない。権勢欲はよくない。

○ 嫌な上司、嫌な部下

組織にいれば、嫌な人と組むこともある。ところで、人を嫌と思うのは、その人が自分と同じ欠点を持っている場合が多い。そう自覚して見れば、その人を好きにまでならなくても、少なくとも、その人が理解できるようにはなる。

○ 増員

人を余らせている組織は衰える。だから、増員に熱心になる前に、人が遊んでいないかを熱心にみなければいけない。

- 減点主義
減点主義は組織を殺す。
- 女性の幹部
いま、女性の幹部を登用しなければ、やっていけない。
- 女性の能力
色眼鏡をかけずに女性の能力を評価できる男が、これからの組織を救う。
- 異性の部下
いま、異性の部下が使えなければ、やっていけない。
- できる部下
できるからといって、いつまでも部下を手放さない人は、残酷なエゴイストである。
- できない部下
優秀な部下であるからといって、優秀な上司になるとは限らない。優秀な部下でないからといって、優秀な上司にならないとは限らない。
- 評価の視点
問題は、どれだけ知っているかではない。どれだけ伸びるかである。
- 報告
報告ぶりだけで部下の能力を判断するのは危険である。
- 能力発掘
いくつかの点でダメな人が、思いがけない能力を持っていることがある。
- 決裁
作るのは難しいが、ケチをつけるのは簡単である。
- 厳しい上司、いばる上司
部下に努力を求める上司は、厳しくはあるが、部下に従順を求める上司より、はるかによい。
- 無能な上司
あなたが指導を受ける気であるときは、あなたを怒ったり、いじめたりする上司は、あなたより無能だ。
- やる気のある上司
独善的で、やる気のある上司より、まだ、無能で、やる気のない上司のほうがよい。
- 休暇の承認
とくに理由もないのに休暇の承認を渋る上司は、勤務時間中に部下が遊んでいるのを黙認している上司と同様に悪い。
- 若い部下
「このごろの若い人は、外国人みたいだ」などと言っている人は、価値観の多様化に対応できていない人である。ちなみに、わが国において、価値観が多様化する傾向が顕著になってから、もう二十年以上になる。

(次号につづく)