

連載 浅田剛治のハイパー仕事術

「真い人」になることは簡単だが「すごい人」になることは難しい

第9回 愛される新入社員の条件



ハイパードライブ 代表取締役社長 浅田剛治氏
Takeharu Asada

株式会社ノバレーゼ創業者。株式会社ノバレーゼの企画・運営を行う総合プライベートビジネスを展開。同業他社とは一線を画す「モダン」「スタイリッシュ」な結婚式場を中心に、リエディングドレス、シヨブや海外プランを全国で運営。また、歴史的建造物や経営難に陥ったホテル、料亭、レストラン、結婚式場等を再生させる再生ビジネスにも注力するなど、経営責任者として主に店舗開発と人材の採用、育成の面でその手腕をふる。

2007年には、「Japan Venture Awards (JVA2007)」(主催「商業ベンチャー国民フォーラム」/経済産業省中小企業庁委託事業)において起業家部門「中小企業庁長官表彰」を受賞。

2017年7月、株式会社ハイパードライブ設立。

い」と言われたことを今でも印象深く覚えていきます。過去の栄光に補らわれて尊大な態度を取っている新入社員に「目をかけてやるから」と思う上司や先輩は少ないでしょう。

周りから愛されるかどうか、私はよく4つのタイプに分けて説明しています。

- ① 美は賢いけど「アホ」を装っている人
- ② 実際に賢くて周りからも賢そうに見える人
- ③ 実際に「アホ」で周りからも「アホ」と思われている人
- ④ 美は「アホ」だけと賢うに装っている人。最も愛されるのは④で、下位に行くほど敬遠されてしまいます。

①タイプは、「分らないから分を賢く見せたい」という虚栄心から周りに教えることができません。上司や先輩も「教えてあげよう」という気が起こりません。つまり人は離れてしまうし、いつまでも成長できません。

学生と社員の大きな違いは、お金を払う側からもう側になるということです。雇われても、お金を払う側である学生の場合には「授業を聞き逃しても自己責任」という程度で済まされるかもしれませんが、社生は業務時間として給料が支払われるので、会社のルールには従わなければなりません。

また、学生時代は、親や税金など誰かのサポートで教育を受けている、会社に対して恩義がある状態なので、社生になつたらその恩を返していくという意識も必要です。そう考えると「会社は何を教えてくれるか?」「社会は、会社や社会に何を貢献できるか?」と考えるのがあるべき姿ではないでしょうか。

元気・素直・過去の栄光を引きずらない 本当に賢い人はあえて「アホ」を装う

特に、帰属はサービス業の基本。お客様を思い浮かべながら「キレイに磨いて喜んでいただく」大きな成長につながるでしょう。会場の滞在時間も長くなく、愛着も薄れてくるので、いざ新規顧客デビューとなった時、とても魅力的に語れるようになるかも知れません。

会社が新入社員に課すミッションには意味があります。これまで何人もの新入社員を受け入れてきた経験から、どうすれば早く成長してもらえるか、道徳や伝統に基づいて編み出されたものだからです。そのため、全力で取り組むことが、成長への近道になるわけですね。

一流大学出身でも 会社では関係ない

— 入社して1ヵ月もしないうちに「この仕事(職場)は合わない」と辞めてしまう新入社員もいると聞かれます。新しい環境に順応するために必要なことはありますか?

浅田 過去の栄光は引きずらないことです。私は新卒入社したリクルートで「一流大学の出身だろうが、インナーハイで優勝しているというが、会社では関係ない

賢い	1 美は賢いけど「アホ」を装っている	2 実際に賢くて周りからも賢うに装っている	賢い
素直	3 元々「アホ」で周りにも「アホ」と思われている	4 美は「アホ」だけと賢うに装っている人	賢い
アホ	5 あまり愛されない	6 非常に愛される	賢い

愛される人・愛されない人 4タイプ

1 美は賢いけど「アホ」を装っている

2 実際に賢くて周りからも賢うに装っている

3 元々「アホ」で周りにも「アホ」と思われている

4 美は「アホ」だけと賢うに装っている人

らLEDキャンドルを使うというのでは、台無しです。そういふことを理解できるかどうかで、セールスマンや企画・提案力に差が付くと思います。そのセンサーを養うために、音楽でも建築でも絵画でも、世間一般に良いと言われぬものに触れるべきです。「クラシックは難しい、長い」「絵は下手」などと敬遠する人もいますが、それではいつまでも、その世界を理解できません。

世の中に様々なアイデアが溢れかえっている昨今、全く新しいものを生み出すのは至難の業です。であれば、普遍的に良い・素晴らしいと言われるものに触れ、そこからヒントを得たりアレンジを加えたりするのが、美しいものを生み出す最良距離ではないでしょうか。

相手の成長を真実に 願えば伝わる

— 新入社員を受け入れる側へのアドバイスは?

浅田 特に新卒社員にとっては、所属先の上司や先輩が初めて接する社会人となり、それが仕事に対する意識やスタンスの素地になります。受け入れる側は「自分の姿勢や接し方でその人の人生が決まる」くらいの覚悟が必要ですよ。私も、新卒入社したリク

ルートの企業文化や共に過ごした先輩・同期に受けた影響が、今の重要なことは、人としての成長を心から願うこと。早期離職してほしくないから、ミスしても強く叱らずにやんわり注意するだけというのには、心から成長を願う態度とは言えません。「今度は気を付けよう」と反省する機会を与えなければ、次は取り返しのつかない失敗をさせてしまいます。再犯不能になる可能性もあります。

新入社員の姿勢や接し方で 上司先輩の人生が決まる

真剣に成長を願って決して言葉なら、相手も敏感に感じ取ってくれるものでも、それでも「八つ当たり」と思われていたりするのには関係が築けないからです。

信頼関係を築くには、仕事のことだけでなく、両親がどんな人か、昨日食べたもの、今日んな相手と交際しているのか、プライベートにも踏み込んで距離を縮めるとコミュニケーションが不可欠です。すると、顔をみただけで好調か不調か、元気のかが、す

ち込んでいるのか、すぐに分かるようになります。上司や先輩は、新入社員がミスをしたら厳しく注意する、人として成長をサポートする、そのためには、自分自身も正しくあらねばならない、新入社員は組織全体に良い緊張感を生む存在でもありたいと思います。



おススメの今号の本
インタビューシブ
2013年アメリカ119分
軽いコメディ映画であるが、環境のオアシスや休憩所なども登場し、企業文化が垣間見えるのもポイントの1つ。優秀さも重要だが、発想の豊かさも大切な点と改めて気付くことが出来ます。

浅田 美しいものを美しいと感じる力を養うべきです。結婚式という非日常をセールの上

で、美しくないものは売れませんが、そのために、新入社員だけでなく、ブライダル業界に勝る人は皆、普遍的な美しさを感じ取る審美眼を養うべきだと思います。

例えば、「機能美」という言葉がありますが、人が感動するのは「機能」の方ではなくて「美」の方だと思います。

例えば、インテリア用のオイルランプは、明るくする「機能」よりも本物の火で灯すことに意義があるため、手間を省きたいか

浅田 美しいものを美しいと感じる力を養うべきです。結婚式という非日常をセールの上

で、美しくないものは売れませんが、そのために、新入社員だけでなく、ブライダル業界に勝る人は皆、普遍的な美しさを感じ取る審美眼を養うべきだと思います。

例えば、「機能美」という言葉がありますが、人が感動するのは「機能」の方ではなくて「美」の方だと思います。

例えば、インテリア用のオイルランプは、明るくする「機能」よりも本物の火で灯すことに意義があるため、手間を省きたいか