

社員教育は無駄が多い！？ 中小零細企業には優秀な社員は行かないものです。最近の求人でも応募が少ないとの話を聞きます。本人だけでなく親など周囲も、大企業や リストロのないと言われる公務員等を希望します。したがって、あまり優秀でない人？を採用し、育てて行くしかないのでしょうか。また、教育に関しても否定的な話を聞きます。「お金を掛けても効果はあまりない」「期待していた多少できる人は独立（転職）した」など。ところで、昔から「氏と育ち」（遺伝と環境）のどちらが大切かとの議論があります。記憶力は遺伝的であるようですが、頭が良い（賢い・智恵がある）とは直結しません。運動能力は最近の研究で遺伝よりは環境と言われます。しかし、一般的な職業に関してはどちらも決定的な要因でなく、本人の努力しだいで頭角を現します。ところで、昔から大学生の人気就職企業ランキングが ありますが、時代を反映して少しずつ変わってきています。優秀な社員を多く採用した企業が、その後低迷したり消えていった例は沢山あります。入社時は優秀だが定年時はただの人？も多いのではないのでしょうか。また、優秀な社員ほど早く独立したりします。要領よく、会社の金で留学し MBA 取得後数年で独立する人もいます。本当にやる気のある優秀な人を会社に置いておくことは難しいようです。だから優秀な社員にこだわる必要はないとも言えます。（言い訳がましいようですが）

社員教育が適切に行われている会社は少ないと思われまます。まず、教育できることと 教育が難しいものを区別します。会社・組織を任せる人（後継者や上位の管理職）の教育は難しいので、素質のありそうな人物を探し出して個別指導します。経験を積ませた後判断します。一般に 5 ～ 6 人までの人を管理出来る人は多いが、10 人を超える人を管理できる者は少ない。さらに 30 人、50 人となると益々少ないものです。だから少人数を管理する中間管理職（係長、主任、課長など）が必要となります。

教育には、長期的に効果があるものと、短期的なものがあります。個人で言えば、躰・道徳のようなことは一生ものです。会社では経営理念、哲学、ミッションのようなものは長期に効果があります。（もちろん社会人・業界人としてのマナー等も大事です）。大手は 形式の立派なものが対外的に有りますが 浸透させるための教育にはあまり力を入れてやりませんので 中小零細企業は是非これに力を入れましょう。やっているところの業績は良いです。短期的なものは実務教育で中小零細企業ではかなり不足しています。マニュアルも徹底した指導教育もなく、「先輩のやり方をみて後は自分なりの工夫をなささい」などです。だから、個人の素質と上司によってバラツキが大きい。ここは会社で組織的、継続的に教育訓練を行ってほしいものです。やればすぐに効果が現れるものです。大手が優れているのは入社時の優秀さ プラス 基本の研修教育だと考えられます。学校の教育を思い出して下さい。基礎は強制されたから身に付いたものです。自主性に任せていたなら覚えていなかったでしょう。しかし、上級の教育は自分の意思によるところが大きい。会社では誰もが管理職になれるものでは有りません。技術専門職としてのポジションを確立するか、管理職を目指すかは本人の勉強と努力しだいです。個人の価値観は色々あると思いますが上を目指して頑張るしてほしいものですし、会社は価値ある商品サービスで社会貢献を行うためには、一定レベルの社員教育を行うのは必修でしょう。