

リアル秘書



VS



電子秘書

電子秘書はリアル秘書に勝てるのか!? ⑥

Round5「セクハラ・パワハラ・モチベーション対決」

いい人を採用したい。優秀な秘書が欲しい。だが、滅多にそんな人はいない。

前回の秘書対決で、「おもてなし」の心を持ち、気が利いて、頼んだことを快く引き受けてくれる秘書がいたら、とても電子秘書には勝ち目がないと書いた。リアル秘書の圧勝だった。だが、そんな人は滅多にいないのではないかな。

私の会社でもそうだし、クライアント企業でもそうだが、人の採用で苦労している。求人を出しても思うような人が来てくれない。応募がないわけではないが、誰でもいいというわけにはいかないから、採用に至らない。

「おお、この人はいいな。活躍してくれそうだな」と思って採用してみたら、面接時がMAXで、入社後にガツカリさせられることも少なくない。そういう時には心底、人がいなくても経営が回る「省人数経営」にシフトすべきだと感じる。人が欲しくても、求める人が来てくれないのだから、生産性を上げて、少ない頭数でより多くの仕事をこなす「省人数経営」をするしかない。生身の優秀なリアル秘書を雇いたいけれども、電子秘書で我慢するしかないと思う。

リアル秘書対電子秘書 第5ラウンド

そこで、秘書対決の第5ラウンドは、「セクハラ・パワハラ・モチベーション対決」だ。気が利いて、愛想が良く、「おもてなし」の心で癒してくれる秘書がいてくれたら…。嬉しい。最高だ。仕事もはかどる。だが、決して惚れてしまつてはならない。日頃のサポートへの感謝を伝えようと食事に誘つたりしたら…。危ない。相手は「イヤだ」と断りづらい。これはセクハラだ」と感じているかもしれない。「そんなつもりじゃ

ないよ」と言つてもダメ。本人がそう感じたらアウト。

何かの本に「服装を褒めてあげよう」「髪型が変わつたら一言触れてあげよう」なんて書いてあったからと、ヘタに褒めたりしたら「私の仕事ではなく服装や容姿を評価しているんですか」と突っ込まれかねない。そう口に出して言つてくれれば、次から気を付けようと思うが、内心そう感じていても、愛想が良いからニコニコしている。それを「これは本の教えの通りだ。喜んでくれている」と勘違いして、調子に乗つて褒め過ぎてはいけない。危ない。仮に本人は喜んでくれていたとしても、周りの人間が「あの人が褒めて、何か下心でもあるんじゃないの」と妬んだりすることもあつた。危ない。

せっかく採用したのに、気が利かず、仕事も雑で、おまけに遅い、となつたらどうだろう。思わずこちらもイライラして、声を荒らげてしまうこともあるかもしれない。「はい、パワハラです」。自分の仕事がつらくて、雑であることなどは棚に上げて「上司に感情的に怒鳴られた」と言い出すかもしれない。危ない。「トラウマになりました」とか言われたら、そこでアウト。本人がそう言つたらアウト。心の傷は目で見て確認できない。

そこまで行かなくても、生身の人間には感情の浮き沈みもある。体調の悪い時もあるだろうし、様々な要因でモチベーションが下がつてしまうこともある。

電子秘書はいつでもニコニコ

電子秘書なら、いつでもニコニコと愛想が良く、元氣ハツツだ。好みの服装に着替えもさせられるが、セクハラだと訴えられないこともない。怒鳴つてもOK。病氣もせず欠勤もない。

ああもう電子秘書がいい。電子秘書がいい。心がないのがいい。余計な気を遣わなくて済むのがいい。

ということで、秘書対決の第5ラウンドは電子秘書の優勢勝ち。さて、第6ラウンドはどうなるか。乞うご期待。

(次号につづく)



対戦結果
1 - 4
リアル秘書 電子秘書



株式会社 NIコンサルティング
代表取締役 中小企業診断士
長尾 一洋

「ながお・かずひろ」一九九九年に株式会社 NIコンサルティングを設立し、ITを活用した営業力強化、経営改革に取り組み。自社開発の経営支援ツール「可視化経営システム」はすでに三三〇〇社を超える企業に導入された。孫子を企業経営に実践応用する孫兵法家として、孫子流コンサルティングも手がける。「主要著書」営業マンは目先の注文を捨てなさい! 「孫子の兵法経営戦略」「営業の見える化」「仕事の見える化」「社員の見える化」「リーダーは誰だ?」などがある。

