

ASK ニュース

Vol.0144

2015年2月16日(月)

担当：MS事業部 山田

〒460-0002 名古屋市中区丸の内 3-22-21

損保ジャパン日本興亜名古屋ビル1F

ASK 税理士法人

TEL 052-971-1122 FAX 052-971-4488

グーグル流の教育

はじめに

ある雑誌で今やアメリカを代表する企業であるグーグル社の教育についての記事がありましたのでご紹介します。日本を代表するトヨタが集団型組織で終身雇用。片やフラット型組織で成果主義のグーグル。その教育とはどのようなものでしょうか。

自分のキャリアは自分で選ぶ

グーグルではエンジニアとしての道を極めるのか、マネジメントに進むのか、自分で判断します。会社が将来の幹部候補として選ぶということは少なく、社員自らが選択します。

そして、その成長に必要な環境は整備されています。育成プログラムで様々な講座が用意されており、そのほとんどの講座を自主的に選択します。

ユニークなのは社員が講師を務める講座が多数を占めることです。社員同士が教え合うコースが用意され、全社員が受講できます。

英会話や JAVA のコーディング、プロダクトに関するトレーニングなど年間 100 種類以上のプログラムが実施されています。

キャリアの社内公募制

社員のキャリアの仕組みとしても一つ挙げられるのが社内公募制です。イントラネット上に世界中のポジションが明記され、一定の基準を満

たしている社員なら誰でも応募ができます。自分の気に入ったポジションに応募した人は、そのポジションを担当するリクルーターの面接を受けて合否が決定します。部下が合格した場合、マネジャーに拒否権はなく相手のマネジャーが欲しいと言ったら、それで決まる仕組みです。

指示待ち人間はいらない

好きなキャリアに進めるこの教育は裏返すと社員にも自ら動いて成果を挙げるという能動性が要求されています。上司の指示を待つ社員は必要とされません。それを象徴するのが同社のエリック・シュミット CEO の「If you want complete order, join the Marines」(一からすべて命令してほしいなら、海兵隊に行けばいい) という言葉です。

終わりに

教育のほかにもグーグルとでは上司の情報の独占の排除や管理しない業務モデル、20%ルール(月に 4~5 日、就業時間の 20%を会社と社会をよくする目的であれば個人的に好きなテーマに割いてもいいというルール)等、画期的な経営手法を取り入れ業績を上げています。

組織のフラット化をはじめ、旧来の経営組織論に基づく組織・人事管理手法を否定し、日本企業の伝統的経営からも逸脱したグーグルの経営手法は、サービス業のモデルとなるのか、今後も注目していきたいと思います。