

人材を伸ばす社長像

1. 温故知新: 船井先生に学ぶ

右掲は故船井幸雄先生から学んだ7つの教えです。それぞれ味わい深い言葉ですが、簡単にご紹介したいと思います。まず、「素直プラス発想勉強好き」です。誰でも一人では、なかなか出来ない事が多く、多くは「ハッとする」ことで強烈に体験するのです。その「ハッとする」事からのインパクトが大きいと心が折れてしまい勝ちですが、その事象を素直に受け止めて、逆に、プラス発想で要素を細分化して反転するポイントを客観的につかんで努力する事が大切だと教えて下さっているのです。

故船井幸雄先生の教え

1. 素直プラス発想勉強好き
2. 時流適応力相応一番主義
3. (逆)包み込み戦略
4. 百匹目の猿
5. 1:1.6:1.6²の法則
6. 3回安定10回固定の原則
7. 直感力

次にある「時流適応力相応一番主義」ですが、多くの方は現実の事に目が奪われて「アリの目」になっているのです。この目では、目先の動きに左右されやすいので、流行を追いやすくなるのです。当然、現実の数字も大切ですが、同時並行的に未来への流れを意識する必要があります。すなわち、「トリの目」になって全体を俯瞰して把握して、ベースの事柄は社員に任せながら、将来を見据える「サカナの目」が必要になるのです。「サカナの目」は、川や海流の流れに沿って泳ぐことを指しており、ビジネスの時流感が重要になります。すなわち、「今はこうだが、将来はこうなるので今から準備しておく」という視点です。「時流」とは、そういう要素を持った長期的な流れを指し、その流れに自力相応に対応して将来一番になるという事が大切なのです。

その為には、強者は「包み込み(総合化)戦略」、弱者は「逆包み込み(一点突破)戦略」をとる事が大切なのです。強者は資金力・人材力でカバーし、弱者は「選択と集中」で資金や人材の効率化を図るのです。弱者こそ「ハッとさせる戦略」が大切なのです。また、その展開では、「百匹目の猿」で示されるように「点・線・面」の戦略になるのです。点からスタートして、その事例に共感点を作って普及させていくのです。また、人的要素では、「1:1.6:1.6²の法則」というように、指示待ち族よりも自ら考えて動く積極的な人材を育成する事が大切なのです。

残る「3回安定10回固定の原則」と「直感力」は、何事も出来る事から始めて「イケル、イケル、また、イケル！」と勢いを付けながら全体像を把握する事が大切なのです。この勢いと全体像という相矛盾する課題を乗り越えるには「直感力」が大切なのです。「直感」は自らの経験を通して腑に落ちる物があるのです。自分の経験が活かされるので、イケルという循環に持ち込めば、勢いが安定して、さらには10回固定となって「確信」となるのです。こんな風なやり方で「信念」と「実績」を積んで行くのです。

2. 巻き込む能力

豊臣秀吉は稀代の「人たらし」と言われていますが、運だけではなく、人心掌握術にも優れていたといえます。幾ら、信長に見い出され、天王山の戦いに勝って天下人になったと言えども、家柄にも財力にも恵まれた訳ではなく、そこは「調略」という世界にも通じて、織田信長の家臣たちと気脈を通じて名実とも天下人になったのです。

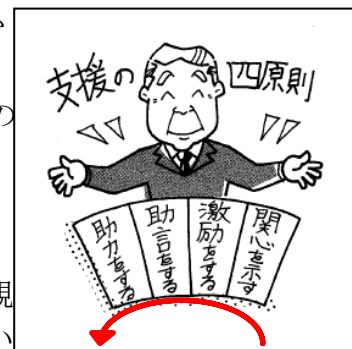
最近、スポーツの世界では、日本ハムの栗山監督や青山学院大学の原監督がクローズアップされていますが、彼らはその世界の実績は左程でもないのですが、選手との接し方に優れて「やる気」を引き出す方法を身につけておられるのです。やはり、選手を「その気」にする事が大切であり、そのやり方に栗山監督や原監督の登場で科学性と人情の両面がある事が叫ばれているのです。原監督は「明日、箱根駅伝があれば、誰を選ぶか」と常に自問自答して、実績主義に徹し

ていることも注目を浴びているの事です。「聞いてくれる」そして「見てくれる」という両面を行って、コミュニケーションと客観的な分析力とが融合したカリスマ性を発揮しているのです。

3. 「支援の四原則」

1項で故船井先生から学んだ必要な能力をご紹介し、2項で「巻き込む能力」で秀吉の「人たらし術」や栗山監督や原監督の科学性と「情」のバランスをご紹介しましたが、人は多くのことを出来る訳ではないので、右掲の「支援の四原則」に戻ります。

赤い矢印が示すように、「関心を示す」⇒「激励する」⇒「助言する」⇒「助力する」という4段階なのです。ベースは「関心を示す」という事です。当然、業績の事柄も重要ですが、「自分」を知ってくれているという事が親近感を生み出すのです。例えば、一番簡単な「関心」は「状況を聞く」というシンプルな事です。「困っていることはないか」という投げ掛けで十分なのです。これで「聞いてくれる」という信頼感が生まれ、それがベースになるのです。



また、聞き放しはまずいのです。やはり、「激励」や「助言」をして元気づける事から、仕事のやり易い環境づくりをする「助力」まで繋がる事が大切です。「環境」をつくる事は、いろんなレベルで大切な事です。人的に困っているなら援助の人を手配したり、能力的に困っているなら適切なアドバイザーや設備を投入するなどの事が必要なのです。私は、故福井社長の「ポケット・マネー」の話をしませんが、IBMのコンピュータを「ポケット・マネー」で買ってやるから頑張れと言って下さった大恩人なのです。まあ、当時のコンピュータは半端な金額ではなかったですが、今は、多くの物が手の届く範囲の金額になっています。ホンマに「ポケット・マネー」と言って買ってやれるか否かは大きなものです。

4. 「夢を着に」で相互信頼を醸成

今号は「人材を伸ばす社長」として、故船井先生の教えから「巻き込む」能力そして「支援の四原則」と展開して来ましたが、人は同時に幾つもの事をやれる訳ではありませんから何か一つから始める必要があります。私の経験からすると、基礎となるのは日常の「挨拶」から始める会話力です。よく「聞く8割、話す2割」と言いますが、相手から話してくれるのを待つのではなく、自分から「訊く」ことが大切だとお話しています。「あれは、最近、どうか？」という風に具体的に訊くのです。「挨拶」は「挨」も「拶」も心を開いて相手に迫るという意味を持っていますので、「訊くネタ」を持って関心を持っている事を示し、君を見ているという事を感じさせ心が通う事が大切です。

そして、何よりも重要な事は「夢」を語る事が大切です。「人」+「夢」=「夢い」となりますが、実現性の高い具体的な夢(目標)を語り、周囲を巻き込む事が大切です。「one for all, all for one」を568号で書いていますが、最後のoneは目的とする事で、「一人は全体の為、全体は一つの目的に向かって」となるとご紹介しています。社長やリーダーが示す「夢」(目的)に全員を巻き込むという意味で平素のコミュニケーションに「夢」を織り込み、そのPDCAを忘れないようにしたいものです。

結局、集団の結束力を高めるのは、トップやリーダーの「夢」(目標)を共有化できるか否かに係って来ます。「ささやく」という形式でも構わないので「夢」を語るようにしたいものです。その事で、結果的には人材育成になり、自分で考えて行動するようになるのです。特に、いろんな人との間に信頼感が相互に生まれるようにしたいものです。