

国吉弘の実例中心経営情報ニュース

—編集・発行—

㈱経営支援センター
沖縄県那覇市金城3
丁目8番11号 ゆい
ビル3階

Tel : 098-859-8477
Fax: 098-859-8478
http://k-shien.com

儲けの「ミツ」

リーダーの資質

■リーダーのレベルが業績レベルとなる

業績を伸ばし続けている企業はビジネスモデルだけではない。実際はリーダーの思考と行動、マネジメントで全てが決まる。どのようなビジネスをやるかより、誰がリーダーかである。それでも人には器がある。店長や課長で優秀であっても事業部長や本部長に昇進して機能不全に陥るケースも多い。人創りに特効薬はない。不思議なことにリーダーとして育てている人間の成長はイマイチであつても、その下の若い世代がグーンと伸び、優秀リーダーが誕生することもある。

■リーダーは「結果至上主義者」たれ

ダメリーダーはとにかく他責で言い訳が多い。

①忙しい、時間がない、キャパオーバーの言い訳

②人が足りない、人材レベルが低い言い訳

③賃金や労働環境に対する言い訳

④品質が悪い、納期が遅い、価格が高いの言い訳

⑤戦略が間違っているという経営者への言い訳

リーダーとは与えられた組織、人、商品、市場で勝負して常に勝つこと(目標達成)が求められる。

プロセス一流でも結果三流では全く評価されない。

■目標達成できるリーダーの条件と育て方

リーダー育成は入社したその時からすでにスタートしている。入社3年で芽が出ない社員に大きな期待は出来ない。20代で結果を残せなかった人間が30代、40代になって結果を残す可能性は極めて低い。人を束ね、目標達成できるリーダーの条件と育て方は次の7点。

1. リーダーの仕事への姿勢が組織風土となる

リーダーが目標達成にトコトンこだわることだ。そう言う昭和、ブラック、精神論という人間もいる。しかし現実、伸びている企業、高収益企業はそのような文化、風土が根づいている。上に立つ人間が実績を残さなければ部下は絶対に動かない。業績が上がらないリーダーに対し、口にこそ出さないがデキが悪く役に立たないと本音ではそう思っている。そこに気づけないリーダーが多い。

2. ホワイイトすぎて去っていく若手社員

いまの若者に終身雇用という発想は全くない。むしろAIの進化でスキルを磨かなければならないと言う人材も多い。成長を感じなければ大企業であつても何の躊躇もなく去っていく。若手であっても給与を貰ったらプロだという意識を骨の髄まで叩き込むことだ。プロ意識を持った人間は世の中、そんなに甘くないと認識している。

3. 仕事のスピード、精度、期限はどうか

決めるスピードが遅い。決めたことを実行に移すスピードも遅い。そして、結果も出せない。遅い、遅いのオンパレード。差額対策もピントはズレ、約束した期限も守れない。トップは毎日が不安だ。次世代リーダーに期待するしかない。

4. これぞと思う社員は異動、変更を積極的に

素直で明るくそして行動力、吸収力ある若い人間は実に良い表情をしている。誰からも好かれる「陽キャラ」だ。将来期待できる人間ほど、ジョブローテーションが必要。営業から生産、開発への人事異動、長い期間固定した仕事はどうしてもマンネリが生じ成長しない。担当変更、職務内容変更は規模の小さい中小企業でも可能だ。

5. ドブ板商法はどんなビジネスモデルより強い

東のオープンハウス、西のキーンズ。どちらも超高収益企業。SNSを活用した戦略も大きな予算をかけている。しかし1番即効性のある手法は完全なドブ板商法だ。オープンハウスは2人1組の通称サンドイッチマンが町中でチラシを配布する。キーンズは徹底したアポイント営業だ。能動的に動く攻めの部隊はたくましい人材に育つ。そして同業他社がなかなか真似できない。

6. 本気の目標を持っているリーダーは熱量がある

何が何でも目標達成したいという人間は言葉に深みがあり指示も具体的だ。発する言葉も迷いがなく全て言い切る。決めたことを徹底してやり切る、マネジメントにも一切妥協しない。リーダーの本気の熱量に凄みを感じる。それが企業文化、組織風土となり人が育つ土壌となる。

7. 前年よりマシ、赤字にしない思考に未来はない

経営とは目標達成して初めて評価される。会議でよく見受けられるのが「前年は越しました」のリーダーの発言だ。前年越えがいつの間にか目標になっている組織が多い。それと「赤字ではありませぬ」それこそチョイ黒で収益力は極めて低いそのレベルで満足すると物価上昇を上回る賃金アップは到底不可能。大きな目標を掲げろ。

■トップが頼もしいと思う人間こそリーダーだ

遅い、鈍い、甘い人間をリーダーに登用すると緩い組織で人も育たない。覚悟が弱い人間に先を見て手を打つ施策など実行できない。仕事ファーストでない人間は四方八方、頭をフル回転し業績リスクに対処できない。リーダーのレベルは業績レベル。トップが話をして「ワクワクして、頼もしい」と言う人間をリーダーに据えるべきだ。

(株式会社経営支援センター 国吉弘)