

「一流になりなさい。それには、一流だと思い込むことだ」という本からです

組織は99パーセント、トップで決まる

組織を家庭に置き換えても、チームに置き換えても、同じです。「組織は 99 パーセント、トップで決まります。トップの思いで決まる、と言ってもいいですね」

上場前夜。船井先生は、よく口にしました。コンサルタント業界初の上場劇は、かなり大変な舞台裏のようでした。

前例がないのですから、当然です。さまざまな制度も、上場に際しては入ってこざるを得ません。

たとえば、タイムカード。

入社当日。定時の 30 分前に受付に辿りつきました。一番のりかと思ったのに、もう大勢の社員がフロアを埋めているようでした。ともかく、タイムカードを。探してもないのです。それまでの経験では、どんな小さなオフィスでのアルバイトでも、タイムカードはありました。「タイムカード？そんなのないわよ。そののノートに自分の名前と入社時間を書きなさい。あなた新入社員？」ノートに書く。ちょっと待った。じゃあ、定時の九時半から五分遅れても、九時半と書けるじゃないか。「そうよ？でも、それになんの意味があるのよ？」そう言われて、返す言葉がありませんでした。運転手をスタートして五日目あたりに、なぜタイムカードを置かないか、船井先生に聞きました。「ああいう物を置くとね。みんな九時半に来ればいい、と思いはじめる。管理しようとする、その管理に飼い慣らされてしまうんだよ」

うーん、わからない。そう思ったものでした。しかし、タイムカードが人事管理上との理由で導入されるようになると、その理由が遅ればせながらわかりました。突然、みんな九時半ぎりぎりに来るように変質したのです。不思議ですが、船井先生の言うとおりでした。タイムカードに時間管理を委ねると、みんながその管理の範囲に合わせるようになるのです。つまり、九時半までに出社して、これをガチャンと押すのか……。それでいいんだ、と突然目覚めてしまうのです。

ノートに自分で記入する。その原始的方法は、各自の自覚と見識に任せたものでした。自由に、そしてその人の見識に任せると、その人は最善行動をとるものなのです。誰に見張られるでもなく、自らの良識で行動する組織。それは経営の一つの理想でもあります。

自由に、何ものにも縛られたくはない。船井先生はよく口にしました。そして会社運営も、まったくそのとおりでした。それが、すべての人間の良識を一番引き出す方法だと、先生は熟知していたのでしょう。「信頼して任せる。それが一番効率的なんだよ。自由にしてあげれば、自然と秩序が生まれるものなんだ」なるほどなと思しながら、船井総研の変化を見ていました。もともと船井先生は、ものごとをわかりやすく伝える天才でした。子供でも理解できるように、難しいことを伝えるのです。今さらながら本当にすごいものだと思います。“単純化能力”はどの時代でも成功するリーダーの鉄則です。簡単なことでも、よりわかりやすく伝える力は組織を大きくする原動力です。

複雑なこと、わかりにくいこと、誰もが理解できないこと、何より人間性を尊重しないことを船井先生は嫌いました。単純なこと、明快なこと、わかりやすいものこそ本物だとよく伝えてくれました。だからこそ、上場に際して複雑な仕組みがいやおうなく入るときに、言い続けたのでしょう。「組織は 99 パーセントトップで決まる。仕組みに負けるなよ。本質は何も変わらないし、変えるつもりもない。いまは我慢して、決して船井総研らしさを失うなよ」と。確かに船井先生は少しも変わりませんでした。

どの時代でも、成功するリーダーの鉄則とはなんですか？

()