

『今が、歴史を創る時』 個々人がつむじ風を起こそう

第25回 Protection rarely protects.

『守ろうとしても、めったに守れない』 永田 隆一

世の中には、秩序や常識があります。さらに、日本においては、『謙譲の美德、和をもって尊しとする』といった価値観は、評価の高いポピュラーな感覚であります。

さて、グローバルな競争環境下において、日本という国は過去20年、成長を止めてしまい、様々な制度疲労が蓄積してきております。中国、韓国といった国を中心とした諸外国に勝てなくなってまいりました。

今後、10年を考えた時、日本が成長を目指すのであれば、秩序、常識や価値観が異なる国々と戦っていかなければなりません。

価値観は変える必要はございません。その原動力の一つが『人を育てる』ことであります。

《感激が、人を育てる》

「凡と非凡の分かれるところは、能力の如何ではない。精神であり、感激の問題だ」と、何かの本で読んだことがあります。

要は、『人のこころの動機付け』が問題なのであります。感動して発奮すれば、自分を磨き、成長します。

筆者は、『最近、何か感動したことがございますか』と尋ねます。

ビジネスマンは、人物との出逢い、大きな仕事がポピュラーです。しかし、その業種によって大きな開きがございます。例えば、電機業界

では、仕事上では、感動体験がほとんど皆無であり、スポーツ、映画、読書からの感動を話題に挙げます。

かたや、海外へ頻繁に渡航するビジネスマンや中小企業、ベンチャー企業では、仕事上の感動秘話が盛りだくさんであります。

また、東京、大阪といった大都市のビジネスマンは、仕事上での感動体験を有しておりますが、地方では感動秘話を聞くことができません。

《なぜ感動が減ったのか》

少し詳しく聞いてみますと、なんと、主体的な『きょうよう』と『きょういく』の問題であることが、判明しました。主体的に関わるプロジェクトや、打合せがないことを皮肉って、『きょう、ようじがない』『きょういくところがない』とのことであり、かわりに、惰性的な会議、報告書の作成に、時間を大きく取られているようであります。

《行動を変えることで》

現状維持は、退歩しかないのでありまして、変化に対して主体的な取り組みが、やはり必須であります。先手を打たなければなりません。

そのためには、若手の意見を聞くこと。そして、そのプロセスで、若手を感動させて育ててもらうことが重要です。若手に対して、気にかけてあげて、意見を充分に聞いてあげる

こと。そして、良いポイントを、人前で、ほめてあげること。そういった少しの行動の変化で、状況は一変いたします。経営幹部の方々が、社員の雇用を守るためといいながら、企業経営のビジョンや戦略を具体的に、社員の前で説明せずにいたり、現場の意見をことごとく潰したりするのは、方向性が間違っていると思います。守ろうとしても、めったに守れるものではないことは、歴史が証明しております。守るのではなく、成長するための具体的な戦略の策定に、アイデアを募り、もっと、リソースを投入するべきであります。

《言葉の大切さ》

マネージャーは、外部環境のせいにする批評や評論はやめにして、社員が成長できる環境を、真剣に考えるべき時代でございます。組織の上に立つビジネスマンは、自分の言葉を慎重に選んで使わなければなりません。かつて松下幸之助氏は言いました。『品質が良くて値段を安く作って売って儲けるのは、当たり前のことです。しかし、究極は、品物に人情をつけて売ることです。親切や丁寧という人情を。それが無ければ、せめて、品物に笑顔をつけて売りなはれ、笑顔に勝る人情はありまへん』。

(毎月連載)