



NEWS LETTER

発行元：中山優子法務事務所
〒810-0001
福岡市中央区天神4-5-10-704
TEL：092-707-3617 FAX：092-707-3618



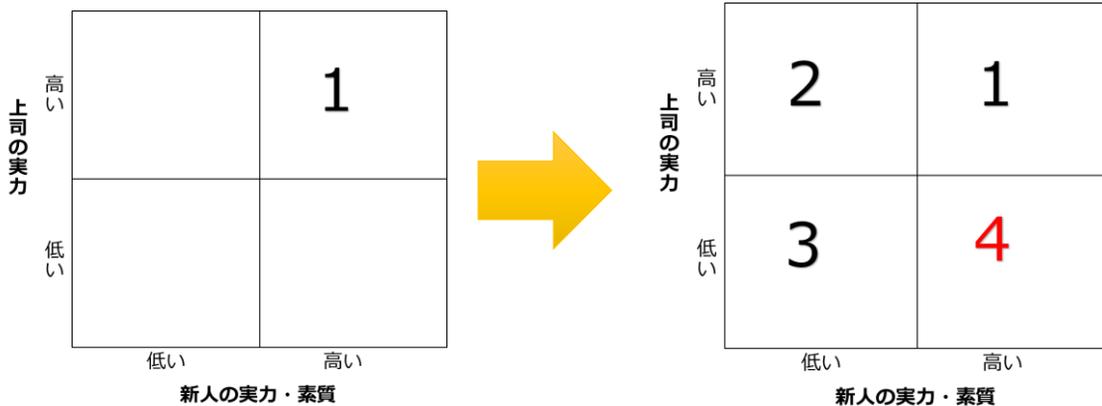
先月、柳川さげもんめぐりに
行ってきました。

娘が4月から保育園スタート。慣らし保育をしないまま入園となりましたが、本人はニコニコ登園できました。泣く子が多いと聞いていたので、安心したものの、私が寂しくなり朝からションボリしてしまいました。しかし、午前中から自由に外出できる喜びにすぐ立ち直りました(笑)そんな中、先日「発熱」の連絡があり、お迎えに飛んでいく。風邪をもらってきたみたいです。そして、私へうつる(笑)早速、保育園の「洗札」を浴びました。季節の変わり目、子どもの風邪流行っているみたいです。親子そろって大変な月初でした。皆様もご自愛ください。

本当のリーダーシップとは

新年度に入り、入社退社など人の異動が多い時期かと思えます。組織力を強固にしていくため、どのような人材へ育てていくべきか、誰をリーダーにして教育を任せるか等は、人員が増える上で必ずといっていいほど課題となります。ここで、ランチェスター経営理論におけるリーダーシップ戦略について紹介します。

1980年頃、東京のある大学が、その大学を卒業した学生が就職したあと、どのようにして仕事上の知識を身につけ、どのようにして技能を身につけていくかということについて、3年か4年の実態調査をしました。(50~60人)以下、4つの組み合わせがあり、仕事実績の良かった順をつけていと、意外な結果となりました。



- 「1」・・・ 仕事で良い指導が受けられる。やる気もおき、ぐんぐん実力が伸びる。生産性もみるみる上がる。
- 「2」・・・ 良い指導を受けられるので、時間をかけて実力がつくようになるので、生産性はそれに伴い上がっていく。
- 「3」・・・ 会社の雰囲気はいいので、そこそこ生産性は上がる。
- 「4」・・・ パワハラが起こる。退職者が出る。生産性は最低に。

上司の実力が高いと、仕事実績の順位は1、2となります。業績というのは、上司のリーダーシップ力に左右される傾向があるのです。では、上司の実力って何でしょう。これも従来のリーダーシップの考えを一新するものでした。

- 上司の実力 = ①人間関係能力(コミュニケーション、思いやり)
× ②仕事遂行能力(戦略、技術、知識)
× ③熱意、意欲(モチベーション)

★掛け算となり上司の実力となる。

②③は、経営者(上司)としては、当然備えるべき実力だと認識されていますが、①が意外に見落としがちです。従業員一人一人に家族がいて、趣味や得意なこと、関心のあること、将来の夢などあります。こういったことに関心をもっていますか? 従業員と面談していますか? ②が強すぎて自分の考えややり方を押し付けていないですか?

私も人を雇ってみて改めて感じるのですが、従業員は自社の仕事をしてくれるありがたい存在です。一人でできないから雇用しているわけです。労使間トラブルが起こる要因は経営者、上司のリーダーシップ力が欠如している、もしくは実力以上の人員を雇いすぎていることが挙げられます。(もちろん、問題社員といわれる従業員が一定数いることも確かです)

会社の業績は中小企業の場合98%以上は経営者(上司)の実力です。どんな人をリーダーに置くかの人選も含め、参考にしていただければと思います。