

強みを生かす

PF ドラッカー氏の著書「プロフェショナルの原点」発行 2008年 2月 15日より ご紹介いたします。

強みを生かす (75p)

重要なことは成果をあげる能力を磨くことである。

強みを中心に人事を行い、その強みの発揮を求める。

弱みの上に何かを築くことはできない。

人事は強みを発揮させるものでなければならない。

重要なことは、強みを発揮させ、弱みを意味のないものにさせることである。

この原則には一つだけ例外がある。

真摯さはそれ自体では何も生まない。しかし、それがなければ他のあらゆるものを破壊する。

真摯さに関わる欠陥は、人を失格させる唯一の弱みである。

直接的に全体の水準を上げようとするよりも、リーダーたる者の水準を上げた方がよい。

リーダーのレベルが上がれば全体のレベルは上がる。

したがって、リーダーは傑出した仕事をなしうる強みをもつ者でなければならない。

そのためには、弱みは意味のないものとして無視しなければならない。

一人ひとりの強みを生かすことは、組織に特有の機能である。

ありがたいことに、組織では弱みを意味のないものにすることができる。

「一流のチームをつくる者は直接の同僚や部下とは親しくしない。好き嫌いではなく何をできるかで人を選ぶ」ということは、調和ではなく成果を求めるということである。そのため彼らは、仕事上近い人間とは距離を置く。」

『経営者の条件』-

自らの強みを知る

第1になすべきことは、自らの強みを明らかにし、その明らかになった強みに集中することである。

成果を生み出すものに、その強みを集中させることである。

第2になすべきことは、その強みをさらに伸ばすことである。

第3になすべきことは、無知の元凶ともいべき自らの知的な傲慢を知り、それを正すことである。

<経営のヒント>

いろいろな企業で研修をさせて貰っているとヒントがあります。

組織の全体のレベルを上げるには、どうすればいいの？

上位 2割、中位 6割、底辺 2割・・・の上位 2割のリーダークラスのレベルを上げることです。

全体を上げようとしても全体は上がらないのですね。

社員全体を集めた集合研修をいくらやっても成果は上がらないのが・・・現実です！

次に考えるのは中位レベルから一部抜擢して伸ばすことが重要です。

やはり結論としては、階層ごとの研修がベストになるのでしょうか。