

**真摯さを絶対視して、初めてまともな組織と言える！**

ドラッカー曰く、「マネジャーの仕事は、体系的な分析の対象となる。マネジャーに出来なければならぬことは、そのほとんどが教わらなくても学ぶことができる。しかし、学ぶことのできない資質、後天的に獲得することのできない資質、初めから身につけていなければならない資質が、一つだけある。才能ではない。真摯さである。」130 p

**真摯さなくして組織なし**

真摯さを絶対視して、初めてまともな組織といえる。

それはまず、人事に関わる決定において象徴的に表れる。真摯さは、とってつけるわけにはいかない。すでに身につけていなければならない。

ごまかしがきかない。共に働く者、特に部下に対しては、真摯さであるかどうかは二、三週間でわかる。無知や無能、態度の悪さや頼りなさには、寛大たりうる。

だが、真摯さの欠如は許さない。決して許さない。

彼らはそのような者をマネジャーに選ぶことを許さない。

真摯さの定義は難しい。

だが、マネジャーとして失格とすべき真摯さの欠如を定義することは難しくない

**強みより先弱みに目を向ける者をマネジャーに任命してはならない。**

**出来ないことに気づいても、出来ることに目のいかない者は、やがて組織の精神を低下させる。**

**何が正しいかよりも、誰が正しいかに関心を持つ者をマネジャーに任命してはならない。**

**仕事より先人を重視することは、一種の墮落であり、やがては組織全体を墮落させる。**

**真摯さより先、頭のよさを重視する者をマネジャーに任命してはならない。**

**そのような者は人として未熟であって、しかもその未熟さは通常なおらない。**

**部下に脅威を感じる者を昇進させてはならない。そのような者は人間として弱い。**

**自らの仕事に高い基準を設定しない者もマネジャーに任命してはならない。**

**そのような者をマネジャーにすることは、やがてマネジメントと仕事に対するあなどりを生む。**

知識もさしてなく、仕事ぶりもお粗末であって判断力や行動力が欠如していても、マネジャーとして無害なことがある。

しかし、いかに知識があり、聡明であって上手に仕事をこなしても、真摯さに欠けていては組織を破壊する。組織にとってもっとも重要な資源である人間を破壊する。組織の精神を損ない、業績を低下させる。

「マネジメント」ドラッカーより参照

**<経営のヒント>**

この文章は常に心したいものです。

なるほどと、すごく納得しますが、さて自分はどうなのか？と考えさせられます。

マネジャーが身につけていなければならない資質、才能ではない、真摯さである。

「もしも」でもメインのテーマです。

真摯さ、とい定義は難しい。

答えが重要ではなく、「真摯さ」とはどういうことか？問い続けることが重要である。

**絶対的な答えはないが、絶対的な問いは存在する。**

(正しい答えよりも、正しい問い掛けが重要)

**真摯さ= 原著「Integrity」目的があってその実現の為に内なる規範を保つ強さ**