

## 経営のヒント 282 「Good は Great の敵である」

参考著書「結果的に幸せをつかむ人の正しい考え方」小宮一慶 幻冬舎より

「ビジョナリーカンパニー②飛躍の法則」の冒頭にこの言葉があります。  
Good であることに満足していると Great にはなれないということなのです。

仕事が順調に進んでいる時がある意味一番危ないとも言えます。  
一つは「もうこれでいいか」という考えになることです。  
ある「一定の成功」をおさめるとそれで満足してしまうのです。  
これではなれる最高の自分にはなることが出来ません。  
なれる最高の自分になることが「自己実現」です。

さらに、ある一定の成功をおさめると傲慢になる人がいます。  
成功するほど、謙虚にならなければいけないのに傲慢になっている自分に気が付きません。

ダメな会社の立て直しよりも、良い会社をさらに加速して良くすることが重要です。  
コンサルタントとして何をアドバイスすればいいか？

「Good であることに満足していると Great にはなれない」この言葉にヒントがあります。

人も企業もそうですが、もちろん現在の良いところは伸ばしていなければなりません、Good な状態を長く続けたために Great に飛躍するための障害が生まれていることが多いのです。  
現在のそこそこ「心地よい」状態に従業員はじめ幹部も満足していることが少なくありません。  
その弊害を取り除かないと Great にはなれないのです。

企業でいえば、組織が内部志向になり、「和気あいあい」になってしまうことです。

Good な、そこそこ心地よい状態が続くと、どうしても、この状態を保ちたいというインセンティブが働き、内部の人たちに気を遣うようになります。

もちろん内部の人に気を遣うのは悪いことではありませんが、その分、組織外部には気を遣わなくなっていくのです。

外部には気を遣わず、どんどん内部志向になってすまうわけです。

その典型が役所です。（部分最適です）

市民のためより自分たちのために行動していることが少なくありません。

企業だとこんなことをしているとお客様が離れていき、おかしくなっていきます。

外部志向（全体最適）、お客様志向でなければ会社は成り立たないからです。

なぜ、和気あいあいが良くないのかと疑問をお持ちの方も少なくないと思います。

まず、和気あいあいだとパフォーマンスが出ません。

一番、パフォーマンスの遅い人に合わせて、組織を運営しなくてはならなくなるからです。

最も頑張る人が、最も働きやすい職場環境を作らなければベストのパフォーマンスが出なくなる。  
無駄な残業や、付き合いが多くなり、お客様からのクレームがあった場合でも社内の調整や面子を優先するようになり、正しい意見が出なくなります。

これでは会社は発展しません。

企業において正しい社風は「切磋琢磨」なのです。

「あの人も頑張っているから、自分も頑張ろう」という気持ちを皆が持っているのが Great に

なれかどうかのポイントです。

つまり、皆が向上心を持っている組織です。

このような社風の会社にいると、個人も向上心を持ちますから、まだまだやれると考えます。

それでは、どうすれば、和気あいあいを脱して、切磋琢磨の社風を作ることが出来るのか？

それは、一つはリーダーが常に向上心を持つことです。

向上心がなく、現状で満足しきっているリーダーの下では切磋琢磨の社風は育ちません。

それともう一つは、働く人が褒められるという社風です。

信賞必罰です。

信賞必罰というと厳しく聞こえるかもしれませんが、そうではありません。

会社は働きにくところだからです。

しっかり働く人がまず褒められて、そしてそれに応じて報いる給与体系を作ることです。

「成果主義人事制度」を行うということではありません。

まず、素晴らしい仕事に対して単に「褒める」ということです。

そして褒められるほど良い仕事をした結果として、給与や地位を与えるのです。

褒めることがきちんと行われていれば、人はそれでかなり満足できますから、給与や地位、特に給与での差を大きくつける必要はないのです。

そこそこ自分のパフォーマンスや状態が良くなったら、それに安住せず、GoodはGreatの敵だということを認識して、さらに改善する点などを見つけ出しながら、徐々にでもなれる最高の自分になろうとする「姿勢」が、企業も個人も大切だと思っています。

### <経営のヒント>

人はある程度の成功をすると、これでいいか？と安住するものです。

このことを「小成功病」だと、教わりました。

プロ野球でも、プロになるくらいですから、素質はあまり変わらないそうです。

ちょっと成功した後が一番、危険だと。