

経営のヒント90 社長は辛いよ!

社長は辛いよ! 我慢と辛抱できるかどうか?

社長は、偉いなあ～。じっと我慢しているな～。すごいなあ～」
昨夜、夜中の2時頃、ある顧問先の会議を終え、自宅に帰る車中で考えていました。
月に一度の幹部会議、スタートしたのが午後7時。そして終わったのが、夜中の1時半。
すごい長さ。時々参加する私なんか、クタクタです。
ほんとよくやるよ!
社長も偉いし、スタッフのみんなも偉い!

しかし、なぜ、そんなに頑張れるのか?
私も含め、不思議に思えるのが、普通の常識人です。
この会社は世間の常識ではないのです。
なぜか?
それは、社員の皆さんが「自分達の会社」と心の底から思っているのです。会社と自分が統合している。
「自分たちの会社のことは自分たちが決めるのだ!」
そんな意識が浸透しているような社風になっているのです。
まさに環境づくり、場づくりの現場が昨日の幹部会議の一例でした。

昨夜は来期の昇格を決める検討事項がありました。
直属上司から候補者をリストアップして、その候補者を推薦する理由などを他の参加者たちにプレゼンするのです。
まずは協議です。
そして「賛成」「反対」「棄権」と決議を取ります。
分かれた場合は、その意見をそれぞれ賛成派・反対派・棄権派が述べ合います。
そして又、決議です。
一致した時はいいですが、分かれた場合は合意(コンセンサス)が取れるまで、続けます。
その間、ほとんど社長はじっと無言で我慢。
議論の方向性が間違った方向に行かないかぎり、司会に任せています。
社長が一言を発言すれば、終わりなんです、妥協しないのです。
みんなの意見を聴くように心がけます。
我慢。我慢。我慢の連続。
いや、「辛抱」ですね。
「意見の対立・・・OK おおいにいいことなんだ。」
そんな覚悟と決意がヒシヒシと感じた一日でした。

<経営のヒント>

我慢」自分を抑える。そして「辛抱」辛いことをじっと抱きかかえる。
リーダーが「我慢」そして「辛抱」しなければ、社員や部下は成長しない。
意見の対立・・・おおいにOK」
コンセンサス(合意)を取るために一番重要なことは何か?
それは、協議する前に、決め方を決める!」ということです。