

勝利の方程式を作る人

社員の出世の関門は三つ。第一、いい仕事をして認められる。第二、上を補佐し上に頼られる存在になる。第三、経営に参画する社長の側近になる。社員の出世の到達点はナンバー2である。社員の目標は大局観先見性を養つて1+1=1といつた勝利の方程式を作れる人になることである。

支える人が現れれば幸運な人

一人でもいいところまでいく。
パン屋、ラーメン屋、美容室、花屋、居酒屋…。繁盛店はみな創業者が有能である。情熱があり勤勉、努力を惜しまない。固定客がつき、遠くから足を運んでくれる人も出てくる。

身内にやる気があるまじめな「後継者」がいれば店は続く。店で腕を磨いた店員がいてその代わりが育つていれば「のれん分け」して別の場所に同じ屋号で同じ商売をする権利を与えた。店を存続させる賢明な方法である。実際、本店は廃れたが分店は栄えているという例は多い。

人が育つて盛りを過ぎて衰えるパターンは大差ない。百歳まで頑張る人と五十歳で終わる人が、大差である。仕事に打ち込んで成果を上げられる期間は長くて八年、短くて三十年で差は五十年。これは現在の数字であり、百年前までは誰もが盛りは三十年だった。三十年働いたら隠居して後には道を譲るのが習わしであった。

個人商店だけでなく会社経営も同じである。有能な経営者が、同社長を尻目に突っ走って会社を大きくして長くて五十年。ガクンと力が落ちて水平飛行になり、やがて

一人でもいいところまでいく。
スコミやまわりがちやほやすら、「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

手生命は終わっている。自分一人の力で優勝したと思っている幼い心を諫め諭してくれる人はいない。

才能あるプロの選手でも、支えてくれる人、助けてくれる人、さら

と比べて、維持継続して百年二百年と長く生き続ける会社、あるいはさらに飛躍して盤石の大企業になれる会社が少なもない。

話は横道にそれるが、最近個人競技のスポーツでトロフィーやメダルを得て脚光をあびた選手がコーチを解任する「事件」がいくつもあった。

荒田は「こうした選手は二度と優勝できないだろう」と思い、人にも言つた。荒田の予言どおり、一人は負け続けて引退、一人はかつて優勝した大会でも一、二回戦で敗けて精彩を欠き、一人は常に

コーチは勝たせるため厳しい練習を強いる。選手の精神と肉体を鍛えるのが使命である。選手の甘えを拒絶し、選手の泣きごとは聞かない。指示や叱咤激励の言葉はきつい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。

スコミやまわりがちやほやすら、「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

「もういやだ、あのコーチと一緒につきたい。まるでいじめのようであり、第三者が見ればパワーハラである。泣きながら耐えて優勝した。マ

発言と行動をして社長の厚い信頼を得た。時には耳に痛いことを言いい社長を苦笑させた。

社長は率直に苦言を呈するこの会社が少なもない。

社員をスポーツ選手がコーチを解任したように遠ざけることはしなかつた。さらに身近に置いて、共

同經營者のごときナンバー2として遇した。

会社が成功の軌道に乗ったのは社長の命が衰退期に入る前にナンバー2を獲得できたからである。

夫婦で商売をしている店は潰れない。どちらかが相手を支えるナンバー2の役割を果たしているからである。会社も同じ。社長を補佐するナンバー2が存分に力を發揮する会社は強い。

長はそういう時代なんです、断れないと、私は黙つてしましました。

こうして小学校の入学式も休む。子供が風邪を引いても休む社員が「公認」されつづる。

郵便局、NTTドコモ、JR各

「勝利の方程式を作るナンバー2になれる人なれない人」

染谷和巳、畠山裕介+アイウェルペンドント著(高木書房刊)。

当社専務畠山は五年近く毎回ヤ

アーツのコラムに、歴史に残るナ

ンバー2を紹介してきた。最近とみに評判がよく多くの経営者から「本にしてくれ」と言われた。

お客様の頼みとあれば無下にできな

座談会管理講座

染谷和巳

400

ナンバー2になれる社員は誰

どの会社にも三種類の社員がある。会社中心の社員、仕事中心の社員、自分中心の社員である。

どの会社にも自分中心の社員はある。会社中心の社員、仕事中心の社員、自分中心の社員である。

家庭第一の風潮は現在国が政策として推奨している。

女性の産休、育休は定着した。男性の育休はまだ一割程度で、これを見逃がして見つけていた。それが見つけていた。私が参考になる。

社会中心の社員である。会社の業績に敏感に反応し、会社の将来に対する不安や希望をうした会社人間が多数存在している。外國(欧米や中国など)にはこんな会社人間はあまり寝食を忘れて没頭する制約の多い会社勤めの人にとってこれが叶えば理想的である。

歴史に残るナンバー2の紹介

問題は社長を補佐する義務感、責任感である。

もちろん補佐は「盲従」ではない。何でも「はい、はい」言うこと聞いて、社長に氣に入られよう

と神経を遣うイエスマンの「茶坊主」は本当の補佐役ではない。

社長が何か探していた手伝うとか、喉が乾いていそうだと察して飲み物を差し出すといった気遣いは補佐の範疇だが、あまり重みのない片隅の部分である。

「補佐」とは助けること、支えることであり、痒いところをかいてあげる程度の軽い行為ではない。トップに負けない大局観先見性を發揮してトップの弱点を補

供する。強い組織を維持するため緩んだネジを締め直す、トップが見逃がして見つけていた。私が参考になる。

そこで私とアイウェルの社長や講師など社員(ペンドント)が秋に出版される。「よし、私はナンバー2になるぞ」と決意する

での自分中心の社員の比率はこれからも年年高くなっていく。

仕事中心の社員は少なくなる。家庭を顧みず検査にあたる。妻が父親を尊敬して耐える筋だったが、最近は非難され妻子に捨てられる哀れな男に描かれている。

自分が選んだ仕事、好きな仕事を選ぶ。登場する。妻が寝食を忘れて没頭する。制約の多い会社勤めの人にとってこれが叶えば理想的である。

半の社員は自分が選んだ仕事をしているのではなく、命じられた仕事をしている。成績をチェックされ、競争にかりたてられ、優劣の評価を受けている。仕事に集中しているといつても、本物の仕事人間ではない。技術者や職人にはいるが、ホワイトカラーに仕事人間は少ない。

一代で大企業をなした人、百年二百年輝き続ける会社を築いた人、この経営者は運がいい人である。

ずつと一緒に仕事をしてきた社員の中からナンバー2の資質を持つ人が現れた。社長はその人を「人材」として好遇した。任された仕事を十分の成果をあげるだけでなく、会社をよりよくする積極的な

事で十人の成果をあげるだけでなく、会社をよりよくする積極的な

で会社中心の社員である。社員は仕事より会社に密着している。会社の業績に敏感に反応し、会社の将来に対する不安や希望をうした会社人間が多数存在している。外國(欧米や中国など)にはこんな会社人間はあまり頭の一番大事なところに据えている。日本の企業の強みはこないのでないのではないだろうか。この会社人間は全員ナンバー2になる資格を備えている。

ナンバー2に必要な資質とは①会社に対する忠誠心②社長を補佐する義務感、③会社の将来を見る大前見性である。

有資格者の会社人間がこの三点で卓越すれば、ナンバー2の地位に到達できる。

会社を辞めて起業する人は別として、一般的の社員の出世競争のゴー

ルはナンバー2である。社長とほとんど横並びの共同経営者に

有資格者の会社人間がこの三点で卓越すれば、ナンバー2である。

ゴー

ルはナンバー2である。

ゴー

ルはナンバー2である。

ゴー

ルはナンバー2である。

ゴー

ルはナンバー2である。

ゴー

ルはナンバー2である。

ゴー

ルはナンバー2である。

ゴー