

～識学導入4,000社から学ぶ～

“優れた経営者”の



5 つ の 共通点



株式会社 識学

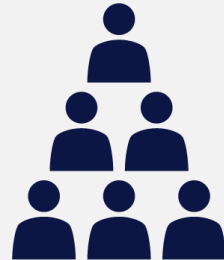
はじめに

優れた経営者に共通するものは？

企業が社会性を拡大していくには、企業規模の拡大と組織の継続性が重要です。
識学では、成長を続ける優れた組織に必要な条件を2つ定義しています。

条件1

組織の階層化が
なされていること



条件2

社員それぞれが
成長できる環境で
あること



識学を導入いただいた4000社を分析すると、これらの条件を満たす優れた組織の経営者には、共通点が見られることが分かりました。

今回は、優れた企業を率いる「優れた経営者」の共通点を5つご紹介します。

優れた経営者の5つの共通点

共通点 1



経営者と社員の姿勢の
違いを理解している

共通点 2



全てを把握しよう
としない

共通点 3



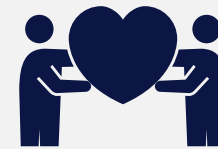
カリスマ性に
頼らない

共通点 4



感覚や感情で
判断しない

共通点 5



「いい人」であらう
としない

経営者と社員の姿勢の違いを理解している

優れた経営者は同じ熱量を社員に求めない

経営者の方、特に創業者であれば、強い信念を持って会社運営に取り組まれているもの。
 経営者は「信念を叶えられない恐怖」を原動力に以下のような自己管理を行っている方が多いです。

年度目標：売上10%増

明確な目標設定

方法が違った！
見直そう！

目標に未達の際の
自責と行動変化

まずは自らが
行動すべし！

行動変化の徹底

この姿勢自体は良いことですが、この恐怖からくる熱量を社員にも期待するのは避けるべきです。
 優れた経営者は、この姿勢を社員に適応しようとしません。

経営者と社員の姿勢の違いを理解している

優れた経営者は社員のモチベーション維持のためのルール設定を行う

一般的に従業員は恐怖を原動力に働くことはなく、何かを得られるという希望がモチベーションになります。しかし、恐怖と異なり希望はちょっとしたことで諦めにつながりやすく、自己管理しにくいものです。

社員のモチベーションに頼ってルールを設定しない場合、コミュニティは規律がなくなり、組織として機能しません。優れた経営者は、自身と同じ成長への姿勢を他人に期待することはなく、ルール設定やコミュニティをつくることの必要性を理解し、実行しています。

あんなに頑張ったのに
評価されなかった…
もう出来ないよ



コミュニティの意義



共通認識

自己実現

価値共創

企業理念

全てを把握しようとしな

優れた経営者は組織内の問題や意思決定事項の全てに関与しない

数十名を超える企業規模で、決定事項の全てに経営者の意見を通そうとすると、多大な待ち時間が発生します。さらに人事評価を経営者が行う場合には、ざっくりとした印象で実施され、正確な評価は難しくなります。

中間管理職が自身の責任の下で問題解決や意思決定する機会を持つ = 管理職の成長を促すためにも、経営者は経営にまつわる重要な意思決定にのみ関わるべきです。



カリスマ性に頼らない

優れた経営者はカリスマ性に頼らず社内環境を構築する

経営者の中でも特に創業者は、人望を集める人柄や優れた洞察力などカリスマ性にあふれた方が多いです。しかし、優秀な経営者ほど、このカリスマ性に頼らない社内の運営環境を構築しています。

カリスマ性を用いたマネジメントは、社員の劇的な成長を促す場合もありますが、再現性がありません。部下である管理職に同様のマネジメントは難しく、迷う原因にも。

特に、社員の働く目的が「尊敬する社長のため」と社長そのものになっている場合は要注意です。組織拡大に伴い、社長と社員の距離は広がり、モチベーションダウンを招きます。

社長のようなカリスマ性が
ないから誰もついてこない…



遠い存在に
なってしまったようだ



感覚や感情で判断しない

優れた経営者は感覚や感情を優先せず、事実で判断を行う

人として魅力的な経営者には、感覚を優先し、相手の感情に働きかける力を備えている方がよくいます。しかしこれも再現性のないものであり、管理職も同じ感覚であるとは限りません。

そこで、報告や評価基準は定量的な事実ベースのものを採用しましょう。感覚的な人の好き嫌いで判断せず、数値で評価することで社員が成長する環境が構築できます。一方で、日報に書く「今日頑張ったこと」や「どれだけ貢献したか」の評価項目といった、定性的な内容は避けるべきです。



定量的

(物事を数値や数量で捉える)

- 先月より5件多くアポイントが取れた
- 営業のおかげで10%問い合わせが増えた



定性的

(物事を数値化できない部分に着目)

- 今日頑張ったこと
- どれだけ貢献したか



「いい人」であろうとしない

優れた経営者は自分が「いい人」に見られたいという気持ちを優先しない

部下にとっての「いい人」でありたいがために、以下のような接し方に陥る経営者は少なくありませんが、これは部下にとっても悪影響です。

いつもありがとう



本当は
指摘したい…

優しさから部下への
指摘ができない

確か過去に同じ
事例があったような…



そうか！

面倒見のよさから
部下が考えるべき答えを
示唆してしまう



大丈夫！
あとはやっつくよ！

同行やオブザーブという
名目で業務を巻き取る

このような環境では、部下が自らの不足に気付かず、改善が難しくなり、さらには「自分は問題なく成長している」という誤った認識を生む可能性があります。

まとめ

経営者としてのあるべき姿が 企業を成長へ導く

経営者は「他の人とは違う」魅力あふれる人物であることが多いです。

しかしその特異な能力、特性を活かした運営を社内に期待することは、企業の成長を阻害する原因になります。

優秀な経営者は、自らが経営者であることをしっかり認識し、適切な線引きを行ったうえで社員と接しています。

ご紹介した5つの共通点を押さえておくことで、社員それぞれが自ら成長し、成長へと自走できる組織作りが可能になります。



無料マネジメント相談のお知らせ

弊社では、累計4000社以上に導入された
識学コンサルタントによる無料マネジメント相談を行っております。

- 「部下とのコミュニケーション」がうまくいかない…
- 「会議」が多すぎて困っている… など

マネジメントに対して、
不安や課題を抱えている経営者・管理職の皆様、
弊社講師が、豊富な事例より解決を手助けいたします。

無料マネジメント相談の詳細はコチラをクリック ▶

