

ビジネスリーダーの 在りかた

リーダーの志とは

日本初のヘッドハンティング会社を設立して十数年。一貫して幹部クラスのヘッドハンティングを手がけ、毎年500人以上の候補者に会い、約1000人の転職を成立させてきたカリスマヘッドハンターである古田英明氏。古田氏が考える、「本物のリーダー像」とは。



写真はイメージです。

上位5%の リーダーとは

私は、ヘッドハンティングの候補者の方と面談をするとき、「5%リーダー」のお話をさせていただいています。「5%リーダー」とは私の造語で、企業の中でリーダーとなる人材は全体の5%であるという考えから作った言葉です。だいたいどの企業でも、入社して10年くらい経つと、2割の優秀なビジネスパーソンと8割のその他の人に分かれてきます。その

約2割の人が係長・課長クラスの中間管理職になるわけです。そしてビジネスリーダーとしての経験を重ね、その2割の人が更に上位5%とその他の15%に分かれ、その上位の5%が部長から役員へと昇進していきます。簡単に言えば、これが「5%リーダー」です。ただし、「5%リーダー」は、企業内の単なる「勝ち組」ではありません。ビジネスに必要な技術や技能さえ身につけていればよいというわけではないからです。「5%リーダー」の役割は、残りの95%を幸せにすることなのです。

上位5%と 次の15%を分けるもの

では、2割の優秀なビジネスパーソンの中で「5%リーダー」と残りの15%では仕事のやり方、仕事の内容が、具体的にどのように違うのでしょうか？

どちらも、仕事の技術や技能は経験を重ねて身につけていますから、この面ではそれほど目立った違いはありません。要はその人間的な要素をいかに加味するかということです。

Hint Of Management

そういう見地から見ても「5%リーダー」は仕事の相手、すなわちお客様や取引先の方をいかに感動させるかということに常に考えているのに対して、残りの15%はそれがないということになります。私はビジネスシーンにおける「感動」と「報酬」の関係について次のような公式を考えています。それは

$$\text{「報酬} \parallel \text{感動} \times 0.7 \times 0.1 \text{」}$$

というものです。

この公式はさまざまなビジネスシーンを観察した上で、それに基づいて感動がビジネスに与える影響を私なりに数量化してみました。

数字の意味を解説すると、本当にお客様に感動して頂けたらそのうちの7割くらいの人は感謝の気持ちを言葉や態度で表してくれるだろうし、さらに10人に1人くらいはそれをお金で表してくれるのではないかとということです。

要は、感動を増やせば、それに応じて報酬は伸びていくということとです。ちなみにここでは「報酬」としてはありますが、これを「売上げ」という言葉に置き換えることもできます。

リーダーの志とは

ところで、「志」という漢字を分解すると、「十人を一人で支える心」となります。リーダーに持つてもらいたい志とは、まさにそういうものなのです。

ですからリーダーとなるための最初の心構えは、「私」というものを自分の人生の50%未満に抑えることです。これはすなわち「己に克つ」ということですが、リーダーにはこのような「克己心」が求められるのです。

「私」が抑えられていれば、他人に対してすぐに自分の鎧をはずせるのではないのでしょうか。自分のキャリアや学歴などにこだわることなく、裸の心をさらすことができる。それによって周囲に心を開いてもらいやすく、皆を働きやすくして喜んでもらうことができます。そして、それを自らの喜びとする。また、辛いことは率先して引き受ける。同時に周囲の人を励まし、勇気を与えることで、全体を明るくすることにも務める。「働く」ということは「傍（はた）楽（らく）」、つまり自分の周りの

人たち（傍）を楽にすること。そして、リーダーが傍を楽にすることというのは、ピラミッドの頂点に立つて部下に指示を出すことではなく、その人の存在そのものが周りの人々を元気にさせ、仕事への意欲が増す。その結果として部下や周りの人たちが幸せになるということです。そこが本当のリーダーのあるべき姿ではないかと思うのです。もう少し具体的なイメージというと、ピラミッドの頂点に君臨するのではなく、それを上下ひっくり返して、逆三角形の底から全体を支えるビジネスリーダーです。それが私の考える「5%リーダー」なのです。

こう述べていくと、リーダーとは割に合わないように思えるでしょうが、まさにその通りで、割に合わないことを自分の喜びにできるくらいでなければ、どんなにビジネスパーソンとしての技があっても、リーダーにはなれないのです。いや、なつてほしくないと言ったきでしょうか。

ふるた ひであき 1953年生まれ。(株)神戸製鋼所などを終り96年に同社を設立。"ひとつの会社の終身雇用から、ひとつの会社の終身雇用へ"という理念のもと活動を行なう。著書は「本物の社員になれ！」(総合法令出版)など。