



リーダーの条件！！

経営コンサルタントというのはいつもクライアント先の組織を動かさなければいけない。クライアント先の組織を動かして結果を出していく仕事であるからである。

しかしながら、やるべきことを決め、期日と担当を決め、やるべきことの現場への落とし込みのところまでを具体的に詰めてもなかなか実行に移せないケースが非常に多い。それは一体何故であろうか？

その原因ははっきりしているのである。

それはひとえに部門を統率している部門長のリーダーシップの欠如に起因している。やるべきことの大きさによってその部門長は係長や班長クラスから、課長、部長、そして役員、社長へと移っていくが、そのリーダーシップが欠落している場合が非常に多い。コンサルタントはそのリーダーシップとの格闘戦になってくる。

リーダーシップということについて関係者に聞いたことがあるが、リーダーシップとは何かというと「人をまとめる責任のある人」だという答えが返ってくることが多い。また、重要なことを解決する任務を持った人であるという答えが返ってくることもある。リーダーはグループの長であり、人々を率いていかななくてはならないが、そのためにはグループ内の人をまとめることができなくてはグループとしての力を発揮することはできない。

独りよがりですぐ突っ走っても部下はついて来てくれない。皆が協力して仕事をするような環境を作っていく必要がある。また、重大な問題がある時は、部下に任せっぱなしにするのではなく、自分が率先して解決しようとしなければいけない。

リーダーが部下を率いていくスタイルは様々である。組織の先頭に立って号令していく勇ましい人もいれば、組織の真ん中にいて流れを作っていく人もいる。また、後ろにいて上手に方向付けをしていく操縦の仕方に長けている人もいる。

しかし、物理的にも精神的にも組織から離れていて、人望の無い人が組織の長になっている場合は悲惨である。

部下は動いてくれないからである。金とか地位とか色々なもので人は動くが、それはある程度までであって、最終的にポイントになるのは人間としてのつながりである。すなわち、それは人望があるか無いかということである。

リーダーは社長といえども「人望」が必要である。人望が無いとリーダーシップを発揮しようが無いのである。

組織図を作って、その頂点に立っていることに満足を感じているような人がトップにいるような組織の構造は非常にもろい！！

コンサルタントはそのリーダーシップとの格闘戦にならざるを得ない。



