

前回、社長室を脊髄（せきずい）、現場を末梢神経と例えました。社長室が現場の声を吸い上げて、僕という大脳の判断を仰いで、現場に指示を出して行くという会社本来の基本組織を創り上げていくという計画です。しかし、社長室に選ばれた3人の社員は新卒5年・3年・2年目の全員20代の女子です。人材がいなと言えればそれまでですが、5年後の社長室を考えた時に、辞めそうもない社員をゼロから叩き上げるためという言い訳もできますから。

当然、今のところ全く機能していません。僕の出した指示を脊髄が理解できないのですから、末梢神経まで伝わるはずがありません。なので、今年は何どこでも大脳大活躍作戦を実施中です。飲食店5店舗・八百屋3店舗（2店舗は3月開店）・惣菜屋（3月開店）・スーパー卸し・飲食卸し・流通センター・全国仕入・都内仕入・加工品・販売促進・広報・経理・総務・人事・BBQファーム・農業生産法人2社の都合23人の現場リーダーとマンツーマンの打ち合わせを毎週して、具体的な問題点を聞き出し、解決策を指示し、解決するための関係部署との連携を促進し、実施までのスケジュールを作らせ、実行させる。そして、途中経過を報告させ、新たな指示を出す。要は全

部僕が面倒を見るということなのですが、この作戦の一番重要なポイントはず、結果は必ず成功する！と各リーダーが思い込めるように洗脳することです。

しかし、必ず弊害はあります。作戦開始早々、二人のリーダーが僕から掛けられるプレッシャーに負けて、辞めていきました。仕事を自由に任せる、自分がやりたい仕事や得意な仕事を優先させて、やらなければならぬ苦手な仕事は手を抜きます。たとえ8割の仕事完璧に仕上げたとしても結果が赤字なら0点になるので、1から10までのすべての仕事を指示して、抜けている仕事を叱責していました。自分は一生懸命に仕事をしているのに毎日叱られるという主観の思考に陥り、結果自分を正当化して辞めていくのです。

結果を出せないリーダーの特性は数限りなくありますが、そのうちの特出する共通特性をご紹介しますので参考にしてください。

「やればできることをやらないで、できそうにないことに挑戦したがうと、売上を伸ばすための努力として、チラシを配るなどして余計に経費を増やしています。売上を上げるという努力は能力によって結果に大差が出ます。それよりも無駄な電気

代を減らすなどの誰でもできる努力をして、経費を節減させることから始めれば良いのに、彼らはしません。「リーダーとして能力が低いから、個人戦に走る」。リーダーなのにチームを引っ張れないから自ら働いてカバーしようとする。リーダーは動くことが仕事ではなく、動かすことが仕事になります。まずは部下との会話を増やして、リーダーとして望まれる仕事を探るべきです。そしてリーダーにしかできない仕事をするので部下との信頼関係が築かれて、初めてリーダーになるのです。

「足りない要因は自ら作るものなのに、1%の足りない要因のせいにしてあきらめる」。時間が無い。人がいない。部下の能力が低い。予算が低い。場所が無い。関連部署が協力しない……これらの足りない要因を、自ら補っていく仕事現場リーダーの任務であることに、いい加減に気付いてくれよ！

まあ、こんな奴らがリーダーの会社で結果を出せるはずがありません。彼らが1を聞いて10を知るはずがありませんが、繰り返して教えることで、脊髄反射（条件反射）ができるようになるはずですよ。僕は1対23の戦いに今年いっぱい負けませんが、延長戦になってしまった時には、精根尽きて解散です。

国立ファーム有限会社

高橋がなり

アグリの猫

～早く「虎」に変わるんだ！～

第47回

末梢神経に直接“覚醒剤”を打ち続ける2011!