

「帝国データバンクの警鐘」に学ぶ

今号は、ちょっとスタイルを変えて、右掲の表にそって考えてみようと思います。出所は、広島の木原先生から毎週送って頂いている「デイリーメッセージ」(7月24日付)です。この記事に「会社を潰す十大トレンド」と銘打った帝国データバンクの警鐘が掲載されていたのです。ショッキングなタイトルですが、10項目は当たり前と思われる事ばかりで、特殊性はないのです。これを元に各項目を検討してみたいと思います。まず、「弱い」という5項目から、

1. 「数字に弱い」

経営者の方にもいろんなタイプがいらっしゃいますが、数字にこだわるという意味では、他力を介して行っても構わないのですが、異常を察知する能力がポイントになります。いずれにしても、異常を察知して対策をとれない方が、結構、いらっしゃるのです。数字に強くても「対策」が打てないのでは、非常に心もとない限りです。「対策」には、自力で行うのもブレーンに相談して「文殊の知恵」を働かせても構わないのですが、その「対策」を実施するブレない意志が必要です。

2. 「朝が弱い」

このタイプは意外に多いように思います。例えば、物理的に朝の出社時間が遅いのは論外としても、朝、人並みに出て来たとしても、何もしないのでは無意味なのです。私は、「朝に強い」という事は、人を集めて動かす準備ができる方と考えています。何もせずに、ダラダラと朝がスタートするのでは、そういう風土が蔓延りこんでしまい組織の生産性が大きく低下するのです。

3. 決断力が弱い

このタイプの方も、結構、いらっしゃいます。例えば、自分の関心のある事には即決できても、部下が提案する会社全体に関わるようなことなどの決断を後回しする方がいらっしゃるのです。これでは、部下も愛想をつかしてしまえばかりではなく、関係する社外の関係者にも迷惑をかけるので悪影響を及ぼすのです。平素の部下とのコミュニケーション不足や信頼不足が露呈するので、よくよく注意する必要があります。

4. パソコンに弱い

私は、経営者がパソコンと格闘するのが良いとは思わないです。しかし、「業務改善」のツールとしてパソコンやシステムを構築して「ムダ・ムラ・ムリ」を排除して、ローコスト経営を志向する必要があると思います。その為に、どんな風にできるか相談できるスタッフを持っておく事が大切だと思っています。

5. 人情に弱い

人の精神活動は「知・情・意」の3要素と言われています。そのど真ん中にある「情」です。夏目漱石の「草枕」でも「智に働けば角が立つ。情に棹させば流される。意地を通せば窮屈だ。とかくに人の世は住みにくい。」とあるように、「情」に弱いと「流される」のです。断わり切れないという現象になりやすいのです。しかし、人が動くのは、「知」でも「意」でもなく「情」という要素が大きいのも事実なのです。私は、「意図した情」と表現していますが、平素から相手の琴線にふれるような行いが必要と考えています。

会社を潰す十大トレンド		自己評価
弱い	1. 数字に弱い	
	2. 朝が弱い	
	3. 決断力が弱い	
	4. パソコンに弱い	
	5. 人情に弱い	
ない	1. 計画性がない	
	2. 情報がない	
	3. リーダーシップがない	
	4. 危機感がない	
	5. 人脈がない	

出典:帝国データバンク

つぎに、「ない」という5項目です。

6. 計画性がない

私は、「計画性がない」という事は、毎日の反省がないという事に起因すると考えています。船井総研の日報に「本日のルール化」という項目があるのですが、この項目をしっかりと書ける方が出世されたように、毎日の反省の中から「マイ・ルール」を導ける事がポイントと考えています。こういうタイプの方は、結果から逆算できるようになるので、自ずから「計画性」が身に付くのです。

7. 情報がない

私は、「情報源」がないと読み替えています。例えば、現場の情報としては「日報」というメディアが一般的ですが、これすら機能していない企業が多いのです。人数が少ないとダイレクトに聞くことも出来ますが、「日報」という習慣的風土が機能する組織を作りたいと思うのです。また、仕入先が真っ先に情報を流してくれる関係性の構築、その他に、日経新聞やTV東京の情報ばかりではなく、各社団体やセミナー・交流会などで得る「情報」も重要な「情報源」として大切です。

8. リーダーシップがない

私は、この大きな要因は「責任をとる覚悟」と考えています。仮に、「目標」を示すことが出来たとしても、自分が動かない限り、社員も動かないのです。「動けない」＝「責任をとれない」なのです。「責任」をとれる範囲、すなわち、「とれあえず」という範囲(＝ポケット・マネー)で始めれば、動き始めるのです。小さな成功でも「次のアクション」につながるのです。この「イケル・イケル・イケル」が大切と考えます。「イケル」も3回続くとほぼ確信がもてるようになり、まさに、故船井先生の「3回安定10回固定の原則」に従うと考えています。

9. 危機感がない

私は、「危機感」はお金に余裕があっても重要な要素と思っています。つねに「〇〇になるかも知れない」という反対の事象を想定する必要があるのです。この「反対の事象を想定する」ということがポイントと思っています。この「想定」があると日常活動も交渉事も「異常」を察知しやすくなるのです。すなわち、「感度」がよくなるのです。「感度」がよければ、事前に修正して回避することも可能になるのです。「かも知れない」という想定がポイントです。

10. 人脈がない

私は、何事も人との出会いによって変わって行くと考えています。右掲は「人脈」を「レベル」と「分野」で4つに分けています。「同じ分野」で「レベルが低い」という次元は「最悪」と表現しています。例えば、同業者でグチを言い合う仲間と幾ら交際しても「時間」と「金」が活きるという事は少ないと思われるのです。しかし、その反対側は「7人の友だち」と書いてあるように、「異分野」で「レベルの高い」という仲間づくりは、相互に啓発し合う関係になるので非常に有意義と言えます。この中には各種コンサルタントも含まれており、専門分野をアウトソーシングして、社内の戦力をメイン業務に集中化する事も可能になるという意味で、金はかかりますが「変動費化」という面で優れていると考えています。何しろ「気に入らない」なら別の業者に変えることも可能なのです。これは、社員では不可能な発想になりますので、中小零細企業は外部専門家を上手に利用する方向をお薦めします。

