

V B経営 虎の巻

社長の口ごころの言動が組織の動きを決める。組織の動きに問題があると感じたら、社長はまず自らの言動を振り返ったほうがよい。戦略などを詳しく検証するのは後回しだ。

社員はいつも、社長の一挙手一投足に注意を払っている。ベンチャー企業の場合、社長は創業者であり、会社を引っ張るけん引者である。「社長が何を考えているか」を、社員が必死に考えるのは自然なことだ。もちろん、社長の顔色ばかりをうかがってビクビク

組織動かす社長の言動



インディゴブルー社長 柴田 励司氏

1985年上野大文学卒。マザー・ヒューマンリソース・コンサルティング(現マザーシャパン)社長などを経て、2008年カルチュア・コミュニケーション・ビジネス・クラブ(CCC)の最高執行責任者(COO)に就任。10年6月から現職。

しているのではない。「社長の夢を手助けしたい」という純粹な気持ちが少ない。家電量販チェーンのA社に他ならない。もちろん頭

この行動はスピード重視の経営を実践していること。この経営を実践していること。この経営を実践していること。

社員の時間と尊厳考えて

らず存在する。そういう感情があることを社長は肝に銘じておく必要があると思

長は、何かにつけ社員を呼ぶだず癖がある。経理担当役員と業績を確認している時でも、気になる点があれば、すぐに売り場の責任者を呼びつける。来客があった場合も、波長が合って話

う。あまりにも配慮を欠く組織はおかしくなる。ひいては社員が社長に対して

この行動はスピード重視の経営を実践していること。この経営を実践していること。この経営を実践していること。

ールがコントロールできなくなつた。こつた対応が日常的になると、どつしても受け身になる。売り場ではなく社長の動きばかり気になるの

で当然、稼ぐ力は弱くなつてしまつ。実際、この家電量販店は売れ筋の品ぞろえが後手になり、業績にも悪い影響が出た。

この会社は大枚をはたいて外部から優秀な人材をヘッドハンティングしているが、お世辞にも機能している

のS社長は必要以上に社員を傾けるものの、社員からだと全否定も珍しくない。さすがにこれが続くとならば、組織はヒトであり、そこには必ず感情が存在する。

も意見しなくなる。想像し進言しても、社外の人なら褒められ、社員である自分

力は大きい。その言葉と行動には深謀遠慮が欠かせない。