

令和5年4月

組織の拡大と人材の育成

(人材の中で最も重要なのは経営者)

毎年4月には学卒の新入社員が入ってきます。彼らは働くことに不安と希望、夢を持って入社してくれます。彼らを育て成長させ、会社と社会に貢献させる人材にするのが会社の責任なのですが、多くの中小企業では採用すし難く、運よく採用できてはすぐに辞められてしまうのが現実です。採用した人材を人材に育てることが会社の成長に欠かせません。

中小企業が成長していくときに、部下を育て支援できるトップ管理職がいるのが大きなポイントだと思います。会社の売上はマーケティングとインベションにより顧客を創造していけば上がり続けますが人材がいなければ限界と有りやがて組織は崩壊します。人づくりが欠かせません。

私は独立したときから社員数の目標を決めていました。1人で始めてまず3人にする。3人になつた後10人にする。10人になつた後30人、次は100人として300人、1,000人とする。すなわち1と3を基準にして拡大してきました。今は古田士会計のみで360名に達しました(450名)会社が大きく

なればなるほど人の問題が大きな問題になってきました。組織のあり方として社員が10人位までは自分1人で管理できました。30人位になるまでには、もう1人NO2が必要になります。吉田専務という優秀なNO2に出会えたので経営計画の方針が実行できました。30人を超えると管理職が重要なので実務経験があり、仕事のできる人の中に管理職になってもらいました。この間に世の中が変化し仕事のしかたも変わりました。過去に仕事のできた社員が業時にも仕事ができるとは限らなくなりました。若くも経験が少なくても会社の方針通りに仕事をしている人が成果を出し、先輩お志上

を上げられるようになってきました。過去に仕事のできた社員は職人タイプが多いので、部下を育てるお自分のやり方で仕事をし、部下の管理が不得手なのでリーダーを交代してしまいました。組織が

大きくなると、その組織に見合う人も入ってきます。組織の規模によって管理職として要求される能力は異なってきました。元リーダーはエキスパートリーダーとして部下を持たないで仕事をしてもいいです。自分で大好きな税務会計という仕事を定年で辞めるまで続けられることはとても

幸せではないかと思っています。私は社長を辞めて会長と有り、担当を持ち、経営計画のセミナーや講演をやっています。心な来(く)ありがたいことはありません。社員さんには感謝(か)ありません。経済同友会の会長となつた新浪さんは、45歳定年、学ぶ直しを言っていますが、大企業の優秀な社員で

教育がしっかりしている会社なら学ぶ直しができるかもしれません。中小企業の社員は苦痛です。社員が安心して働き続けられる事業構築を構築するのは経営者の責任ではないでしょうか。

時代の変化とともに経営者、管理者に要求される能力は変わってきます。私は5年前の65歳のときに社長交代(した)が、社員数は200名でした。品物より商品の売れとお客様の紹介のみによる拡大では限界だったと思います。飯島社長のマーケティング(特に経営計画25箇箇合宿と商品売)により大きく成長できました。会社の成長も衰退もトップ(だ)いでありますが、

トップの資質として大事なことは、経営理念を最も正しく理解し、理念に基づき言動をぶれずに行なう人、社員と家族を大切にできる人(で)なればなりません。トップは、才より徳のある人でなければなりません。徳はトップのみでなく、管理職も身につけなければなりません。管理職は、部下を管理

するのではなく、部下が育つように支援する人です。致知3月号の巻頭の言葉に「美しい心は美しい言葉が生まれる。美しい言葉は読書から生まれる。」古田士会計経営計画書P100に「人は言葉と動作と表情が一体となり行動する。言葉はきれいな言葉を遣う。「ありがとう」「感謝します」言葉は言霊。愚痴、悪口、汚い言葉、マイナスの言葉「あー」とか「バカ加ー」等は禁止。動作は心と連動する」と書きました。特にトップ管理職は、仕事で部下にうしろ姿で仕事の厳しさを

教える。自身の人間性を常に高める努力をし続けなければなりません。技術教育は、人間性教育が大事だと思います。人間性は学ばずには続けなければ、すぐに低下します。人間性を学ぶ

には、致知という雑誌がとてもよいと思っています。4月より勉強会を始めます。古田士 満