

第10回テーマ

“長嶋派”の経営と“野村派”の経営

スポーツ好きな方と野球談議をすると、必ず「君は長嶋派？野村派？」といった難しい質問が返ってきたりする。言うに及ばず、長嶋派と言えば「感性」とか「野生の感」といったキーワードが飛び交い、対極として野村派は「理論武装」「データ重視」といったキーワードが思い浮かぶ。実際、人気があるのは「長嶋派」であるが、昔の教訓と論理的展開を組み合わせ説得し、リーダーシップを発揮する「野村派」支持層が多いのも事実だ。しかし、この質問の是非を答えるのはいつも困っている。

私見ながら、「時代」によって、又は一瞬の「シーン」によってリーダーシップ・スタイルというのは異なっているだろう。長嶋さんのように、存在そのものが「面白い」と感じるリーダーは非常に少ないものだが、そのプラス発想と明るさでモチベーションが上がるというケースもある。逆に、危機的状況を打破するためには、論理的展開を繰り返し、方程式の解を導き出すようなシーンでは野村さんのような「分析力」というものに説得力を感じるというものだ。問題は、そこまでに至るプロセスや人間関係、組織の成熟度などによって「どんなリーダーシップ・スタイルを用いるか？」という事である。ある意味、経営者は真の「名役者」とならねばならないと思う。

テーマから少し脱線したが、中間管理職でもチームリーダーでも、組織を預かればその「リーダーシップ・スタイル」はシーンにより変化させねばならない。コーチングという言葉が流行した事もあるが、結局のところ、コミュニケーションの根幹は「人間性」であり、「言葉」という部分になるであろう。

よって無理に長嶋氏や野村氏のようなリーダーシップを取る必要はなく、積極的傾聴に努め、それを咀嚼し、論理的に思考し、結果について分かりやすく丁寧に説明する...愛情を持って...という事になるのではないだろうか。引き出しを増やし、名役者となってどんな「配役」となっても見事に演じられる柔軟さを持つ為には、自己を知り、積極的に相手と論じ、認め合いながら磨かれるものだろう。

是非、自社のコミュニケーションについて議論し、課題を見つけてみるのはいかがだろうか。