

「上司に気に入られる部下」と「能力の高い部下」では出世するのは前者であると

人間社会はとかく難しい。能力があるからと言って決して出世できるわけではないと日本経済新聞のコラムは言っている。能力があつて上司にも気に入られることが理想であるが、もしも上司に能力がないのであれば部下は「爪」を隠さなければならない。

能力の有無、上司に気に入られるかどうか、の2×2の組み合わせでシミュレーションを行うと、将来の会社の姿はどのようになるか？ 理想は能力があり上司に気に入られる人材が昇進していくのが望ましい、と考えるのが普通である。

しかしながら、能力というのはその切り口が多くあつて実に難しいものである。ある上司はAという分野に秀でているが、その部下がBという分野に秀でているとすれば、上司は必ずしもこの部下の能力を認め、将来に道を開いてやるとは限らない。また、部下の持つ能力Bは未来永劫に会社の利益に寄与するという保証もない。

誰が優秀で、誰がそうでないかは、上司の判断によるところが大きいですが、時間の経過とともに価値の在り様も変化してくるといふ難しい問題をはらんでいる。

してみると、ある問題が発生したとき、ゼロからその問題に取り組み、短期間でその問題を解決できる人材が優秀となる可能性がある。会社は頭が軟らかくて発想豊かな、コミュニケーション力と周囲への影響力の大きな人材を昇進させていくのが正解となる、と考えてもよいのでは。

こう考えると、日本の人事制度は特に顕著な専門性はないが努力を惜しまず社交的な人材を昇進させているのにも一理あるような気もする。論理力と決断力は必須と考えられるが。

日本経済新聞 2018.11.22

立ち技の能力、寝技の能力

作家 江波戸 哲夫



あすへの話題

2018・11・22

私の書いた経営者の評伝やコラムを見た友人「君がこんなことをいわれた。」「きみの取り上げる経営者はカッコいい奴が多いが、おれはそんな経営者にお目にかかったことはないぞ」とつぎに「カッコよくない経営者を紹介する意味がないだろう」と言い訳が浮かんだが、そういつ前に「君が続けた。」「経営者の多くは、経営能力はなく前任者に比べて都合がいいことで選ばれている。つんざりますよ。」「私もそういう事例を沢山見てきたがいつの頃からかそれも当然だと思えていた。」「経営能力が高かろうと、前任の経営者が、自分に逆らい自分を冷遇しそうな後継者を選ばずがない。」「それに経営能力も含めてビジネスの能力とは、関わっている人間の好き嫌いの連鎖の中で発揮されているという要素がかなり強い。」「たとえば他社と競り合う営業マン。」「自社の製品がオンリーワンならまず好き嫌いは登場して来ないし、同程度の製品でも価格がはきり安ければ同じことがいえる。しかし両方ともちよぼちよぼならば、なんとかして取引先の決定権者に気に入られなくてはならない。」「カッコいい立ち技だけでなく気に入られるという寝技は、もちろん社内でもモノをい部下に認める能力は大いに重要だ。」「その後、必ずまた立ち技の出番がある。」「君におまをこんなことをいったのだが、へんの字の唇は緩まなかった。……ありや、気に入らなくてもえませんでしたか？」