

「リーダーシップ」の格言 P・F・ドラッカー

企業経営漫談士 岡野実空

我がラスト(50)スパート24回目のテーマは、前回の「マネジメント」に続き、「リーダー」および「リーダーシップ」に関するドラッカーの格言。今回は「マネジメントの父」の基本的な考え方と推移を確認するだけでなく、その今日的な意味を考えます。

その1: 「リーダー」とは

「リーダー」とは、組織の目標を定め、優先順位を決め、基準を定め、それを維持する人。「幸か不幸か、いかなる組織も危機に襲われる。必ず襲われる。そのときがリーダーに頼るとき」であるため、「リーダーにとって最も必要な仕事は、危機の到来を予期すること」になります。

またそれは、「危機を回避するためではなく、備えるためである」。そのために何が正しく、望ましいかを考え抜く。そしていざ妥協が必要になったとき、それが使命と目標に沿っているかそうでないかによって、真の「リーダー」であるか否かが決まるといのが、泰斗の基本的な考え方です。

以上のように、「リーダー」とは「治に居て乱を忘れない」人。因みに泰斗がいう20世紀最高のリーダーは、英国のウィンストン・チャーチルです。

その2: 「リーダーシップ」とは

それに対し「リーダーシップ」とは、「仕事」であるとドラッカーは断言します。それは資質でもカリスマ性でもなく、「組織の使命を考え抜き、それを目に見える形で確立すること」です。

しかし情報化、複雑化が進んだいまの社会に、カリスマ的リーダーは不要。またそこには、前世紀のような万能薬まがいのプログラムが存在しえない以上、カリスマ性は自らの不滅性を妄信させ、柔軟性を奪い、変化不能となって、自分のみならず組織を破滅に導くことになります。(例:プーチン)

そのため「リーダーシップとは人を惹きつけることではない。そのようなものは煽動的資質にすぎない。人に影響を与えることでもない」「リーダーシップとは、人の視線を高め、成果の基準を上げ、通常の制約を超えさせるもの」と泰斗は説きます。

「リーダーシップ」は、「仕事」であるだけでなく、「責任」も含むものであり、それゆえ泰斗は、その核となる「真摯さ」を特に強調するのです。

📖 出典(上田惇生訳、ダイヤモンド社)

その1:『非営利組織の経営』

その2:『現代の経営』

その3:『明日を支配するもの』

その3: 「リーダーシップ」の現在と今後

さてドラッカーは、「マネジメントの一部」としての伝統的な「リーダーシップ」論からスタート。その後、「変化はコントロールできない。できるのは、変化の先頭に立つことだけである。今日のような乱気流の時代にあつては、変化は常態である。変化はリスクに満ち、楽ではない。だが、この変化の先頭に立たないかぎり、生き残ることはできない。急激な構造変化の時代にあつては、生き残れるのは、自ら変革の担い手、『チェンジ・リーダー』となる者だけである」と進化しました。

そして前世紀末、その流れの中でハーバード大学のジョン・コッター教授により、「変革」を目的とする「リーダー」「リーダーシップ」は、「維持管理」の「マネジャー」「マネジメント」から明確に分離され、今日に至っています。

その間、上記の流れに乗り遅れた先進国は、我が国のみ。その主因は経済バブルの驕慢とその反動の自信喪失による、「学び」の習慣の喪失でした。

事ここに至り、まず「マネジャー」と「リーダー」、「マネジメント」と「リーダーシップ」を区別して出直すことから始めましょう。そして一般教養としての「マネジメント」を学び、基礎を作り直して、「変化」に対応する「リーダーシップ」を皆で発揮し合うのです。なにせその主導者たる皆さんミドルは、各自の「強み」というカギを一手に握っているのですから。

2022年7月18日 実空