

管理職は『部門経営者』でなければいけない

— 高井法博会計事務所 経営計画書 管理職に関する方針より —



高井法博会計事務所
所長 高井 法博

時代はまさに戦国乱世である。最近は大乱高下はするが基調は円高でこれに伴う空洞化・価格破壊、規制緩和等により、我国の産業構造は大きな曲がり角にきている。こんな時、かつての『中間管理職』は不要である。要るの『部門経営者』である。

部門経営者とは

中間管理職とは、企業トップの指令を部下に伝達する中間にいるからこう呼んだ。

バブル時代、どの会社も次々とくる注文を取りそれを造り納品し集金をする。怒濤のように押し寄せてくる仕事をとにかくさばいておれば経営は成り立つ『量』の時代であった。今は一転し『大変革の時代』であり『質』の時代となった。今、企業が求めているのはトップの指令を部下に伝達するだけの中間管理職ではなく、各々の部門においてトップの大方針をふまえ、自分の頭脳で考え判断し行動し成果を上げられる人間である。これが部門経営者である。あらゆる部門において、労働者の視点ではなく経営者の視点に立って業務を遂行していける人間のことである。では部門経

営者のすべき事は何なのか。当事務所では、トップの経営方針を徹底的に理解するものと経営計画書に次のように記している。

管理職に関する方針 (高井法博会計事務所 経営計画書より抜粋)

- 1、管理職は、『所長の意図』(経営方針)を表現する人である。
- 2、我社は管理の為の管理者を必要としない。プレイング・マネージャーであることを自覚する。
- 3、会社の一層の成長発展のために多くの人材(人財)を必要とする。人物・見識・業務達成能力・行動力・感性に優れた人物を管理職に抜擢していく。しかし、その職務に不向きな人や『怠慢』『慢心』が露見すれば交替もあり得る。そのために任期は一年毎の交替とする。できる限り多くの人に管理職を体験させ適材な人がなる。それが会社・部下・お客様そして本人にとっても最適である。
- 4、命令は絶対に守らせる。一度命令を出したら、どんなことがあっても守らせる。人

に守らせるためには、自ら率先垂範しなければならぬ。但し誤った命令は、恥や外聞を気にせず即刻撤回するのは当然である。

- 5、部下が間違ったことをした時は、その場で叱る。可哀相だから一度位は、などと考えるのは部下に対する本当の愛情ではない。我子を叱るつもりで善導せよ。或いは、部下から見れば自分は優しい物わりの良い上司、嫌われ者になりたくないと思っているのであれば、企業の本質を解っていない上司である。仕事に情熱を傾けて真剣に取り組んでいなければいぬ程、命令したこと、教えたことをやっていないと、心の底から腹が立ち、思わずその場で叱ることになる。逆に言えば叱ることができないのは、仕事に情熱を傾けていない証拠である。私は、自分の子供が間違ったことをした時はブン殴る。
- 6、部下の能力向上には常に留意し、質問には具体的に教えて部下が解らない時には何度でも説明する。時間をかけて納得させていく。また、部下が気軽に質問できるように心がける。
- 7、部下の会社退社等について十分留意し、放り離しにせず連絡報告は密接に行う。直行或いは、直帰の場合でも上司・部下又は同僚と十分な連絡を取り合い、掌握と指揮を行うこと。

TKC企業防衛制度

企業防衛のために

総合保障プラン

病気入院・事故入院は継続して5日目から



未来を語る人が好きです
大同生命

TKC 経営者退職年金制度

TKC企業防衛制度と併用されることにより資金の裏づけのある万全の役員退職年金制度が確立できます。

本社 〒564 大阪府吹田市江坂町1丁目23番101号 電話(06)385-1130

岐阜支社 〒500 岐阜市吉野町6丁目16番地 電話262-5141(代)

8、管理者は、責任を持ち手柄は部下に与え、失敗は自分に課す。泥は自分で被る責任感あるリーダーであれ。

9、管理者は、もしかして部下に追い越されたら困る、自分より仕事のできる部下、或いは自分より物事を良く知っている部下はけむたい。部下が早く自分を追い越し、自分の地位を奪うことに喜びを感じる位の者が優れた上司である。そのような者ならばこそ、企業で一番重要な人を育ててくれる上司であり、最高の管理者・任せられる管理者である。私は、そんな人に任せる。

10、管理者は経営者が不在でも経営者に代わり、企業経営を司り各々自分の持っている部署に於いて自分の職責を果してくれる人である。しかし、これだけでは満足しない。

⑦ 経営者の不足している能力を有し、経営者を補完すること。

⑧ 諸問題の矢面に立ち、経営者を矢面に立たせないで守れる人である。どちらにしても最終的には経営者が矢面に立ち責任を取るからである。

⑨ 諸問題を処するに当り、経営者の志を自分のものとし、その志を実現するために情熱と喜びを持って邁進してやること。

11、管理者は組織の長に対し感情移入をしななければならない。管理者は部下の気持ちを理解しなければならない。しかし単にそれだけでは、組織全体の改革を進めることは

できない。仲良し集団を作ることが目的ではない。管理者は組織の長に対してこそ感情移入し、組織・会社の方針、その要請に答えるため部下の気持ちを十分に知る必要がある。つまり、管理者は上司の要請を実現するために部下に改革を要請することができなければならない。管理者が所長の問題を意識を自分のものとして捉え、その問題を解決するために自分が何を成すべきかをきちんと捉え、整理し説明できるまでになる必要がある。

これが当事務所の管理職いや部門経営者に要請していることである。考え方は色々あり価値観は人によって違う。

価値観の一致した人と一緒にいるのが一番嬉しいし幸せである。

夫婦でも価値観の合わない者は別れたほうが良いと思う。会社でも社長と、専務・常務・幹部の価値観が一致しないと企業は良くならない。価値観の一致する人を選ぶと同時に一致するように教育する必要がある。これはイエスマンを作れと言うこととは違う。

会社の方針実現のために建設的前向きな異論は大いに結構である。

大企業のできる社員は、行動が迅速で話題も多く細かい気遣いや機転も利き、多少キザで大胆な面がある。大企業の中で優秀な人間が大量に採用されその中で勝ち残った、いわば弱肉強食の中の勝者である。

一方、中小零細企業はやっとの思いで確保した人材は辞めさせないように、叱らず甘やかしてしまふ。これでは社会人としての基本的行儀作法や仕事のやり方が身につかず、結局中途半端な人間に育ってしまう。たたかれ、叱られ、鍛えられてこそ人は育つ。

真に社員のことを思うならば、この厳しい社会を自らの手で生きて行ける頼りになる骨太な社員を作るために、経営者は社員と真剣勝負を行い、叱りたたき突き放して真に頼りになる、「一流の部門経営者」に、すなわち『一流の人間』に育て上げることには情熱を注がねばならないと思う。



東京ディズニーランド

カウントダウンパーティー'96への誘い

いざな

JR岐阜駅西広場 一宮IC (高速道路) 葛西IC
12月31日 13:00

東京ディズニーランド・カウントダウンパーティー'96(オールナイト)
20:00頃(入場予定) 1月1日 09:00頃出発

葛西IC (高速道路) 一宮IC JR岐阜駅西広場
16:00頃

期日 1995年12月31日(日)~1996年1月1日(月)

集合場所 JR岐阜駅西広場 12月31日 12時30分集合

最少催行人員 40名 旅行費用 ¥19,800.-

募集期日 12月10日迄 (定員になり次第締切ります)

お問い合わせ お申し込みは

日通旅行 (058)265-7466

☆日帰り忘・新年会平日プラン

10名揃えばお一人様¥9,800-で
知多の新鮮美味づくし+往復バス貸切り
(温泉入浴も可能)

日本旅行業協会会員/運輸大臣登録一般旅行業第19号
日本通運(株) 岐阜旅行支店
〒500 岐阜市神田町6丁目11番地 協和第2ビル

一般旅行業務取扱主任者: 野中輝彦

■営業時間
平日: 09:35~18:00
土曜: 10:00~17:00
日曜・祝祭日: 休業

至真良
至北一色
至名古原

明通町交差点
岐阜市神田町6-11 日通旅行
住友銀行
岐阜信用金庫
円通寺
岐阜駅