

「次期社長」は、誰を選ぶべきか

『統帥綱領』には、“将帥の価値は、その責任感と信念との失われたる瞬間において消滅す”とあります。

次期社長と目された立場の人間は、一度の責任感・信念消失で、再起は不可能だと言うのです。

非常に厳しいですが、これは経営における“鉄則”です。万一、温情に負け、或いは、下手にこれを許せば、組織は間違いなく崩壊につながります。

『統帥綱領』は、戦争という極限における、最高責任者の姿勢を説いています。

私どもでも、経験しました。次期のリーダーと目した人間が、まさに信念を失ったのです。残念ですが、鉄則は崩す訳にはいきません。

片や、新入社員や平社員、あるいは係長・課長という下級幹部は、何度、失敗しても、構いません（語弊がありますが）。少なくとも、一度の失敗で、信頼が失せることはありません。その失敗を糧に、反省し成長してくれば良いのです。

社員から見たら、この圧倒的な処遇の差は、解らないのです。

しかも、瞬時に判断しなければならないのです。

こういう場面で、社長は、辛い思いをし、孤独を感じるのです。

社長は、会社を潰すわけにはいかないのです。それどころか、益々、経営を伸ばす役割が有るのです。

社長在任中に何度も経験しない重要な判断を、ミスなく即決するには、日頃から「古典」に学ぶことです。

次期社長は、社長の一族から択ぶか、優秀な社員から選ぶべきか、悩まれますが、上記の「統帥綱領」にある点さえクリアできれば、社長の一族から選ぶことが、十中八九妥当です。

中小企業においては、優秀な社員が、社長の職責を全うしてくれることは無い、と思った方がよいのです。

なぜなら、優秀な社員に、個人保証から、自宅の不動産まで担保に入れてくれとは、言えないからです。また、その社員の奥さんの立場になって考えればわかります。そんな危険なことは任されないのです。

社長一族の、ちょっと頼りない次期社長を、優秀な社員が支えてくれるのが、現実的な正しい対応です。従って、社長一族の中から選んだ次期社長を、鍛えに鍛えることです。

私ども、中央総研が、お手伝いさせていただきます。どうぞ、お声がけ下さい。



今月のポイント

古典に答えがあります。