

BUSINESS

# リーダーになる！

実践する上司学。  
よきリーダーに、よき上司になるために。



**嶋津良智** リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

## 第11回 組織力を発揮する採用戦略

個人と組織の大きな違いは採用戦略に現れます。平均点が高い人より、1教科で優れている人が「組織でする仕事」の中では注目されます。

高校・大学受験と企業採用は根本的に違います。次の2人の点数を比べてみてください。

● Aさん  
国語60点、数学50点、英語70点、平均60点

● Bさん  
国語90点、数学20点、英語10点、平均40点

受験であれば、合格するのは平均点60点のAさんで

す。

学生時代の学びには、フランスよく知識を身につけることが重要視されているので無理ありません。しかし、企業であれば、平均点が40点でも、国語の点数がずば抜けて高いBさんの方が注目されます。国語が90点、数学が20点のBさんには、社内で国語ばかりをやつてもらえばいいだけです。無理に苦手な数学を任せる必要はありません。数学分野の能力が必要なら

ば、数学が90点の従業員が担当すればいいのです。

そのような視点で従業員を吟味し、適任者がいなければ、新たに採用します。これが理想の採用といえます。

この段階ですでに人材の必要性が明白で、どんな能力が求められるかもはっきりしています。この状況からスタートすることが採用戦略の基本です。

真の採用とは、時期が来たから募集するわけでも、とにかく優秀な人を求めることでもありません。採用は本当に会社が人材を求めているときに、必要な能力を明確にしてから行うものです。

### リーダーになるツール

役立つ書籍や道具などを紹介



### ドラッカーの書籍

「洞察力のある素晴らしいコンサルタント」と嶋津さんが語るドラッカーの書籍は「マネジメント―課題・責任・実践」、「企業とは何か」など数多い。日本では「もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら」がベストセラーになり、さらに注目が集まった。

会社はできる限り従業員の強みが生きる人事をします。アペレーションが60点の人より、1教科90点の人を集め、それぞれの分野で活躍してもらう方が人も組織も活性化します。これこそが、「個人でする受験」と「組織でする仕事」との大きな差です。

現代経営学の父、ピーター・ドラッカーも経営にとても大切なことは、「強みにフォーカスする」ということを、ことあることにメッセージとして送っている人でしたが、「組織の役目は、人の強みを成果に結び付け、人の弱みを中和することにある」と語っています。また、「あらゆる者が、強みによつて報酬を手にする。弱みによつてではない。従つて常に問うべきは『われわれの強みは何か？』である」とも著書などの中でも語っています。

(記事協力 Asia X)