



不易流行 (経営支援機関の役割と責務)

発行: 有限会社 C³

TEL: 077-524-7755

文責: 田中義郎

パーソナル・サービスによる経営支援④

なぜ、パーソナルありきなのか

「経営支援にマネジメントの知識は必要ないのですか？」

多くの方からご質問を頂いている。疑問を抱かれるのは当然である。

経営支援にはマネジメントの知識は必要である。しかし、現在の経営支援の実態から判断して、最優先すべき知識ではない。最優先すべきは一人ひとりの「パーソナル」である。今までの固定観念を捨てるべきだと申し上げてきた。

国は伴走型経営支援を求めている。今までの支援と異なるのは、経営者に寄り添って継続して支援すること。換言すれば「目先の問題解決支援」から経営の根幹に迫る「継続支援」を求めている。まず、この認識が必要だろう。

なぜ、パーソナルありきなのか。パーソナルは、好きで好きでたまらないもの、時の経過を忘れて何時間でも取り組めるものだ。パーソナルを磨く行為は「楽しい努力」である。楽しい努力を続けければ、「パーソナル知識」は確実に短期間で蓄積されていく。

知識の修得は(人間の)成長を促す。成長は新しい魅力を発信し人の心を捉える。その魅力が、新しい人間関係(信頼関係)構築の「礎」になる。お叱りを承知で申しあげるが、成り行きの人生を送っている支援者との人間関係は持ちたくない。マネジメントの知識をふりかざす(人間的に)未熟な支援者も避けたい。

まずパーソナルを磨き、成長という魅力で新しい人間関係を構築し、経営者の本音を引き出す。本音から経営支援がスタートする。マネジメントの知識は、本来、実践を通して蓄えていくものだ。

机上でマネジメントを学習しても、すぐには役立たない。企業の実態は百社百様である。机上の知識だけでは、すぐ応用が効かないからだ。マネジメントの知識は実践を通して蓄える。併行して、実践で不足している知識を机上で補う。問題意識を持った学習は比較的短期間に吸収できるはずである。百社百様の経営支援の実践から得た知識は「生きた知識」になる。マネジメントの知識は、実践というプロセスを通さないとマスターできない。このことを肝に銘じておいて欲しい。何をおいてもまず実践である。経営は「実学」と言われる所以がここにある。

パーソナルを磨くことによって経営支援の機会は確実に増える。経営者からのアプローチが急増するからだ。機会が増えれば経営支援能力も比例して深めることができる。だから、まずパーソナルありきなのだ。

次回は、パーソナルをいかに見つけるか。その取り組みについて触れる。