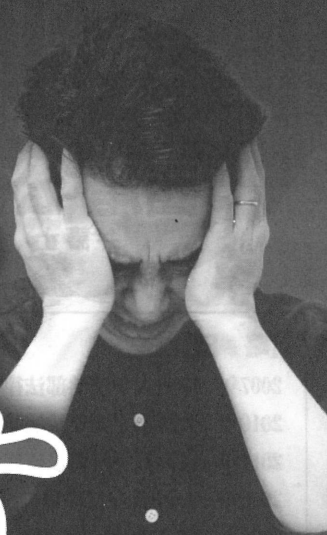


"こんな人"を 出世させたら 倒産します



【悲報】こういう社員を出世させたら、倒産します 7選

経営とは経営資源
「ヒト・モノ・カネ」を
最適に配分すること

どの社員をリーダーに昇格させるべきか、悩ましい問題です。人不足の折でもあり、限られた人員の中で「こいつかな」と目をつぶって決めるケースも正直あると思います（苦笑）。それでも、高い業績を維持し続けるためにはリーダーの言動に負うところが少なからずあり、「不適切な人物」をリーダーに立ててしまつと会社の業績を下降させてしまつことすらあります。今回は、そうならないために「絶対に出世させてはいけない社員の7つの特徴」を解説します。あなたの会社の「次期リーダー候補」を思い浮かべながら、チェックしてみてください。

①信念がなく
「売上至上主義」に
走る者

「数字さえ上げればよい」と考える人間は、一見頼もしく見えます。しかし、そこに「信念」がなければその出世は会社にもその人にとっても良いことはありません。目先の数字のために強引な売り方をすれば、後のクレーム対応を会社に押し付け、企業の信頼を破壊します。会社の理念と行動が合っているか確認してあげてください。

②「優秀すぎる」
名プレイヤー

「名プレイヤー、必ずしも名監督ならず」は真理です。感覚で動いている天才肌は、部下に「グツとやって、バツてやるんだ」といった抽象的な指示しか出

せません。これでは部下は育ちません。そういった人材にはマネージャーではなく、現場の「スペシャリスト」としてのキャリアを用意する方がお互いハッピーです。

③口が達者で
言い訳がうまい者

口が上手い社員は評価されがちですが、「言葉」と「行動」が伴っているかを冷静に見てください。失敗した時に責任を回避するリーダーを据えると、組織全体に「言い訳の文化」が蔓延します。

④細かいルールや
時間を軽視する者

「仕事ができるから1分の遅刻くらいいいだろう」という特権意識は、組織の規律を崩壊

⑤転職回数が
多すぎる者

させます。リーダーがルールを守らなければ、部下も守りません。小さな綻びは、やがて重大なミスや不正を招く土壌となります。

⑥正義感が強すぎて
融通が利かない者

正義感が強すぎることも欠点になります。部下のミスを理

⑦情が厚すぎて
会社側の視点に
立てない者

屈一辺倒で厳罰に処すリーダーの下では、人は萎縮し、自発的な行動を止めてしまいます。相手の背景を汲み取る「度量」がリーダーには不可欠です。

逆に、「部下が可愛すぎて経営判断ができない」タイプも危険です。リーダーは常に「経営側の視点（6〜7割）」と「現場側の視点（3〜4割）」のバランスを保つ必要があります。部下側の視点が9割を超えると、会社を破綻させる無理な要求を突きつけることになり、共倒れを招きます。

結び：経営戦略としての
「冷静な目」

会社を存続させ組織を強

(株)プレジデンツビジョン
石原 尚幸
代表取締役

いしはら・なおゆき。1973年生まれ、愛知県名古屋市出身。96年、上智大学経済学部経営学科卒業後、出光興産に入社。京都支店、関東第二支店を経て05年本社・販売部企画課に配属。08年に独立起業し、2012年法人化した。