

はじめに

はじめに

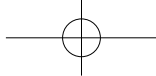
現在は、管理職にとって冬の時代である。

成長産業と呼ばれる分野に属する一部の幸運な企業を除いて、冷え込んだ市場環境とトップからの厳しい要請の間で、大半の管理職が行き詰まりを感じているのではないだろうか。

加えて、働きを期待すべき部下は、高度成長期以降の豊かな時代に育った満たされた世代であり、「仕事は人生の全てではない」と割り切り、「徹夜をしてもやります!」と言ってくれる元気の良い若者はごく少数であろう。

このような環境のなかで、どうすれば管理職として成果を上げることができるだろうか？

その答えが、本書のタイトルである「思い通りに動くチームを作る」ことであると、筆者は確信している。



現在、国内に限らず、先進国において多くの市場は飽和している。すなわち、製品やサービスを必要とする企業や個人と比べて、それを提供する企業は過剰となっている。飽和した市場において、差別化を図ることは容易ではない。

2009年に例外的にヒットした製品としては、エコカーや太陽電池、高機能性衣料品などが挙げられるであろうが、これらはいわば企業の命運を賭けて莫大な投資を行った結果、勝ち取った果実である。

ビジネス雑誌を見れば、これらの成功した戦略についての美談は容易に見つかるだろうが、課長、マネージャーはもちろんのこと、部長の肩書を持つ管理職であつても、限られた予算と人材の中で斬新な戦略を描き、実行するのは、極めて困難といえるだろう。

本書では、中心的な読者層を、5人から10人ぐらいの部下を抱える管理職と置いている。5人から10人ぐらいの組織をうまく導くための方法を考える場合、「難局を乗り切る美しい戦略を描くことは極めて難しい」というのが筆者の立場である。

むしろ、平凡な戦略であつても、思い通りに動くチームを作り上げるほうが、すぐれた結果を生むための近道である。

思い通りに動くチームを作るためには、「リーダーにカリスマ性が必要ではないか？」という心配があるかもしれない。

周囲を惹きつける人間的な魅力は、リーダーにとっての強力な武器であるが、それはチームを動かすひとつの要素に過ぎない。

リーダーに必要なのは、生まれ持った才能ではなく、むしろ「チームを動かすための技術」である。才能を身につけることは不可能でも、技術を身につけることは十分に可能である。

本書では、思い通りに動くチームがどのような手順で作られ、どのように維持されるかを紹介している。

リーダーのカリスマ性と美しい戦略により、傑出した成果を上げるといふ夢のようなストーリーはしばらくの間、横に置くところから、本書を始めよう。

