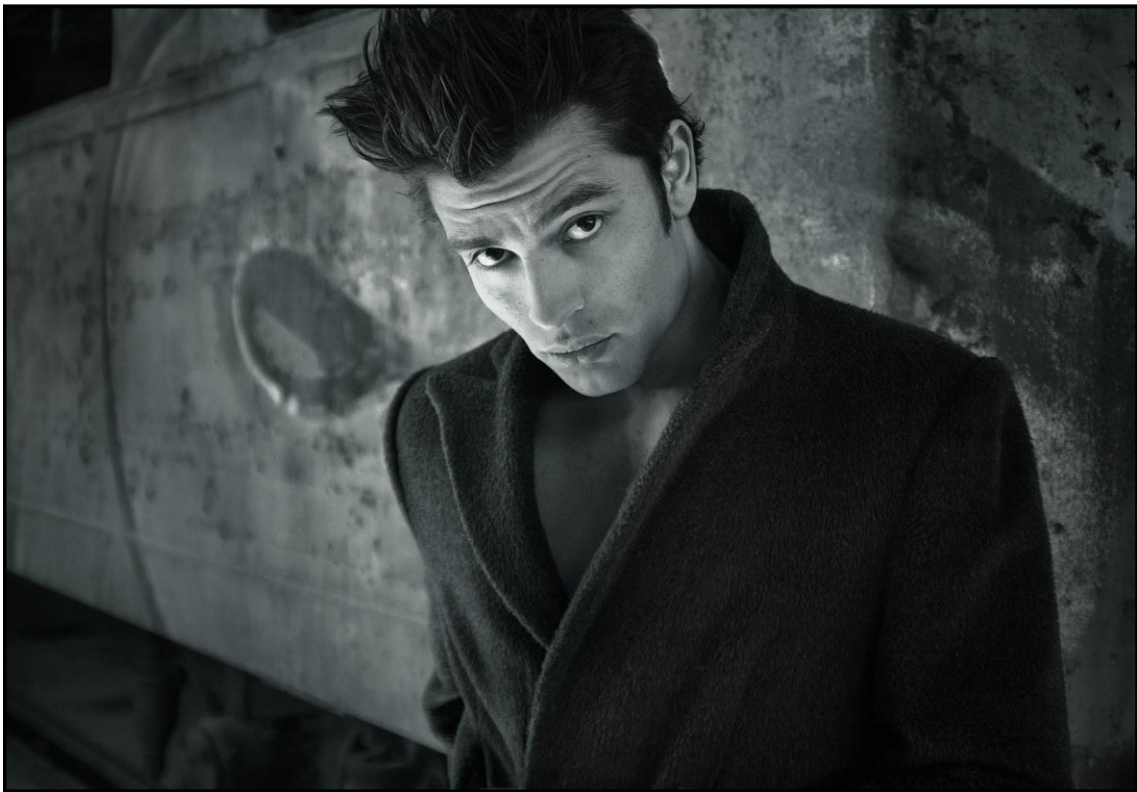


■へボ将棋、王より飛車を、かわいがり

修正： 2020.02.01

投稿： 2020.02.01



●へボ将棋、王より飛車を、かわいがり①

スマホを家に忘れてしまいました。
それだけでそわそわするもので、
現代人は縛られてるな、という感じがします。
武士が刀を忘れたごとくでしょうか…。

//-----

「もし~だったら、~なんだけどなあ」という、
あまり口にすべきではないフレーズがあります。
実現しそうでない願望を言葉にしたものだからです。

「もっと収入が多ければ、車を買って替えて、
家もリフォームして、伸び伸びできるんだけどなあ~」とか、

「もっと時間に余力があれば、勉強して、
資格を取得して、独立開業できるんだけどなあ~」などなど、

使えば使うほど虚しくなるフレーズです。
そのセリフからは**何も生まれない**からです。

思えば、戦国時代の軍師というのは、
この「**ナイナイ**」の状況から如何に自軍を勝利に導くか、
ということに関して頭を捻り続けた人と言えましょう。
今川を討ち取ることを決心した信長も、心の中では、

「あ〜あ、もっと兵がいればなあ〜、
あ〜あ、なんで俺の配下にはこんなにも何もねーんだよ、
その上、隣に今川と武田とか、勝てるわけねーが、
も〜、ふざけんなよお〜！（ ;´Д`）」

と嘆いたことでしょう。しかし、
そこを**なんとかする**からこそその実力者であって、
満足いかない状況からでも成果を上げ続けたからこそ、
歴史に名を残せたわけです。

「金がないから結婚できない」とか、

「上司が無能だからチームの生産性が低い」とか、
「頭が悪いから志望校に受からない」とか、
「旦那の稼ぎが悪いから欲しい物が買えない」とか、
「不景気だから物が売れない」とか、

そんなものは、信長に言わせれば、
「甘えてんじゃねーよ！お前ら、そんなんで、
本当に、天下が取れると思っとるのかあ?!」
という話でありましょう。

(続)

//=====//

●ヘボ将棋、王より飛車を、かわいがり②

ボードゲームと言えば、将棋やチェス、
オセロや囲碁などが思い浮かべられます。

私はこういったゲームに弱いので、
コンピュータと対戦するときは、難易度レベルを
最弱にして、ゆっくり考えながら対戦します。

それでもすぐさま隙を突かれ、
コンピュータにコテンパンにやられてしまいますガ。

こうしたボードゲームをやっていてよく思うことは、
「ここにあの駒が居ればな〜」ということです。
もっと言うと、「なんでこの駒は、
この方向にしか動けないんだ！」という不満です。

そしてこれは職場でも同様のことで、

「なんでこいつは、こんなこともできないんだ！」

ということが往々にしてあります。

そうした背景もあり、採用においては、

「優秀なヤツを探れ！」と人事部に圧力がかけられます。

優秀な人であれば何でもできるからです。

いわば将棋の駒における**「飛車」**や**「角」**です。

しかし、いくら優秀な人を採用したとしても、

指示する側がへボなら、パフォーマンスは発揮されません。

飛車や角が強いのは、打ち手が強いときだけです。

そして、強い人は、飛車角抜きでも戦うことができます。

圧倒的な兵力差を打ち破った戦国大名の信長のように、

不利な状況の中でも勝機を見出し、**如何に自軍を勝利に導くか、**

そこにリーダーとしての手腕が問われます。

100匹の狼を率いる1匹の羊の群れより、

100匹の羊を率いる1匹の狼の群れの方が強いのです。

もし自分がリーダーになるようなことがあれば、

優秀な人に依存してしまわないように、自戒しなければなりません。

「へボ将棋、王より飛車を、かわいがり」です。

(将棋の川柳・格言です)

(続)

//=====//

●へボ将棋、王より飛車を、かわいがり③

職場の上司として、

口にはいけないセリフがあります。

「あいつは使えない」です。

上司たるもの、チームのリーダとして、

部下をリードしていかなければなりません。

それは、部下に高いパフォーマンスを発揮させ、
チームとして成果を上げさせることを意味します。

つまり、「如何に人を使えるか」こそが

上司としての手腕になるのです。にも関わらず、

「扱いにくい」というだけで、

「あいつは使えない」と部下を表面的に評価する者は、

むしろ「上司として使えない」と言えます。

使えない、そう言うお前が、使えない…。

当然ながら、世の中には、1 言えば 10 理解できる人もいれば、

10 言ってようやく 1 伝わるような人もいます。

勝手なことばかりやる無責任な意識高い系(笑)の人や、

何かにつけて「教えてください！教えてください！」の教えてくん、

あいつが悪い、上司が悪い、と批判ばかりする人などなど、

扱いにくい人は多々います。ゆえに、

いかにそういう人を採用しないか、ということが大事なわけですが、

それでも、いくら注意していても紛れ込んでくるものであり、

したがって、そういう人も束ねていかなければなりません。

つまるところ「如何に扱いにくい人を扱うか」

こそがリーダたるものの手腕と言えるでしょう。

王より飛車をかわいがるごとく、

優秀な人材に期待するというのは、

自分が優秀でないことの裏返しでもあるのです。

(続)

//=====//

●ヘボ将棋、王より飛車を、かわいがり④

リーダーは、人を束ねる立場にある者として、
「如何に人を活かすか」を考えなければなりません。
ここで、よくある**典型的な誤り**の例ですが、
「**部下に自身の弱点を克服させようとする**」と失敗します。

人は、つい他人の欠点や弱点に目が行き、
その点を指摘してしまうものです。しかし、
指摘された側が素直に欠点を認め、かつ、
欠点を改める努力をすることはまずありません。むしろ、
人を見る目のない奴だ、と反発されるだけです。

ここまで将棋で例えてきたので、同じく**将棋の駒**で例えると、
金将は、斜め後ろには下がれませんが、横には移動できます。対して、
銀将は、横には移動できませんが、斜め後ろには下がれます。

これはそれぞれの駒の利点と欠点です。
このうちの欠点にだけ反応し、金将に斜め後ろに下がるよう求めたり、
銀将に横に動くよう求めても、仕方がないのです。
その上、**無理に欠点をなくそうとすると、利点まで失われかねません。**

そもそも組織である以上、誰かの弱点は誰かで補い、
個々の強みを活かし、**シナジー効果**を起こさせることが理想です。

ただ、そう上手くいくわけもなく、

欠点が強すぎて、使えないと判断された人は、
単純作業へ回されたり、職務を固定されたりします。
つまり**関わりたくない**ということです。

というのも、逆の視点から見ると分かりやすく、まず、
弱点を誰かに補ってもらえたことに対して感謝の念が無く、かつ、
強みを活かしてもらえたことに対して「俺が成果を上げた！」と威張っている、
そんな部下と積極的に関わりたいと思うリーダーはおりません。

リーダーも人間であり、好き嫌いはありますから、
使われる側の人も、そうした当たり前の事情を踏まえ、
使いやすい奴になる努力をしなければ、使ってもらえません。

チームとして協力しなければならない以上、
お互いに権利主張ばかりするのではなく、
思いやりや痛み分けの覚悟が必要なのです。

(完)

//=====//

Web サイト :

心を力学する ー原理・原則に基づく生き方を考えるー

著者 :

時無 和考(Tokinashi Kazutaka)