

ずいそう



パーソナリティ；「個」の力

藤 岡 純

昨秋 SCT (Sentence completion test) によるパーソナリティの把握というセミナーを受講した。まさに五十超えの手習いであるが、パーソナリティそのものを体系的に捉えるといった必要性を感じることなく、漠然と周囲の人間を捉えて生きてきたため、この未知なる世界との遭遇に少なからずカルチャーショックを受けたのを憶えている。

この手法では、「環境」、「身体」、「能力」、「性格」、「指向」という5つの側面からパーソナリティを把握するが、企業で生きる人間としてあえて今後ビジネスで求められるパーソナリティは何かと問い詰めれば、「能力」と「指向」ではないかと改めて考えさせられた。

ここでいう「能力」は、いわゆる実際的な知的能力、評価の客観性、視野や見通しの広さ、洞察力、判断力、分析力、思考力、適応力といった包括的な頭の良さで、「指向」は、人生に対する基本姿勢で、価値観、人生観、生活態度、関心、興味、目標などその人の「ライフスタイル」、「生きざま」と思っていたかと良い。

ビジネスとスポーツとを全く一緒に論じる気はないが、「競争の戦略」という観点から見れば日韓両国で6月に開催された FIFA ワールドカップでの日本の快進撃はこのことを間接的に裏付けてくれた気がする。

近年の日本チームは確かに強くなったが、サッカー王国と称される世界トップレベルの国々にはいつもあと一步のところまで辛酸を嘗めさせられ、目に見えない実力の壁を感じ続けてきた。このことは、選手個々の身体能力では欧州、南米、アフリカの選手にとっても及ぶものではないから、緻密な組織プレーを磨くことでそれに対抗しようとしてきた戦略の立て方に問題があったのではなからうか？

今回のワールドカップで初勝利をあげるとともに、決勝トーナメントに勝ち上がったということは、中田（英）、小野、稲本といった選手達が異文化・風土の中で異質の心気に触れることによって、彼らの持つ個の「能力」、「指向」といった資質・感性が生き活きと目を覚まし、完成されつつあった組織力と相まってより高い戦力を創出し、個の連鎖というゲームの本質に即したチームがやっと編成できたということに他ならない。

ビジネスにおいても、こと「人」という経営資源に限って言えば、組織の力というより個の力を強化すべきではないかと考えている。時々刻々と変化するゲーム展開を、予測しづらい昨今の事業環境に置き換えれば、組織で動きつつも咄嗟の状況判断で臨機応変に意思決定や行動が起こせる「個」の力が、ビジネスを競争優位に導くというのはもはや仮説の域を越えているといってもよい。

意思決定や行動にスピードが求められる時、従前の重厚な階層型の組織における縦、横の連鎖というより、「個」の連鎖が重要だ。もちろん、その個の「能力」は、ビジネスにおける価値の連鎖が保たれなくてはならないため、自立性が備わっていることが大前提ではあるが…。

加えて、急激な構造変革の時代にあって「チェンジリーダ」といった言葉が重要視されるように、価値を見据えた意識・行動の変革が求められている。自ら変わり周囲をも変えるといった変革の気概、最後までやりぬく使命感、人と組織を動かすリーダーシップといった目的的な個の「指向」も、連鎖のエネルギーとして個の資質に求められる重要な側面だ。

惜しくもベスト8入りがならなかったトルコ戦後、中田（英）が、「選手個人が最終的なところで力を発揮できなかった。皆がもう少し自分を出せたらと思う」とコメントした。

この言葉を聞いた時、私は彼の司令塔としての資質が非凡であると改めて感心するとともに、他人の情意に拠らず、思考に自立、自主を持ち、状況や事態の本因、本質をはずさない自在の個性の集合体となることが組織を継続的に活性化し、明日への進化のドライビングフォースになることを確信した。