

V.B経営 虎の巻

先日、あるベンチャー企業の創業社長が辞任した。内部事情に詳しい人によると、実際は解任だったという。社長の独善的な経営に嫌気がさした、幹部らのクーデターらしい。

実はこの会社、私が代表を務めるインディゴブルーの顧客だった。一部の株主から頼まれてコンサルティングを引き受けた。次から次へと新たな事業を立ち上げようとする社長のバイタリティーには目を

情熱のマネジメント

見張るものがあつたが、事業度は一向に改まらない。約束したことも守られず、その社長、私腹を肥やそは不明確。他社を巻き込んで始めたもの、うまく進んでいない事業も目白押し。それなのに社内幹部に何も相談せず、新たな事業を始めようとする。

事業発展は感情制御から

社内の不満や不安が尋常ではなかつたので、辛口の助言を何度か試みたが、態度



1985年上智大文卒。マニエーション・ヒューマンリソース・ビジネス・クラブ(CCC)・コンサルティング・現マニエーション・ジャパン)社長などを歴任。10年6月から現職。

インディゴブルー社長 柴田 励司氏

の意思や感情を無視して突っ走ってはいけぬ。残念な結末だがやむを得ない。事業を維持成長させるためには起業家の強い情熱が必要だ。その情熱が創業メンバーをたぎつけ事業を形にする。成功を収めれば、自らの選択で入社する社員(サラリーマン)も増え、多数の顧客を抱えることになる。

に。逆に失敗してしまうと会社そのものの存続が危うくなる。創業社長の情熱には責任が伴うというのが、ゴーイングコンサーン(継続企業)という考え方のだ。

起業家には、情熱のマネジメントを常に考えてほしい。10年が経過した経営者には、強くお勧めしたい。