

◆今月の経営格言

『ハングリーであれ。愚か者であれ。私自身、いつもそうありたいと思っています』

スティーブ・ジョブズ (AppleInc. 創業者)

出所：「日本経済新聞電子版 (2011年10月9日付)」

(日本経済新聞社)

冒頭の言葉は、

「自分の感性を信じるのが成功につながる」

ということを表しています。

iMac や iPhone などのヒット製品を生み出して、Apple を世界有数の企業に育て上げたジョブズ氏。その言動から経営のヒントを探っていきます。

よく知られていることですが、ジョブズ氏の大きな転機は、自らが創業した Apple を追われたことです。自身のこだわりが強過ぎるあまり周囲とのあつれきが生じ、プロジェクトが失敗してしまうこともありました。ジョブズ氏は社内での信頼や地位を失っていき、Apple を追われてしまったのです。

その後、ジョブズ氏は高等教育向けのコンピューターの開発を手掛けるネクストなどの新しいビジネスに着手します。ネクストの売り上げは振るわずビジネスとしては失敗でした。しかし、Apple がマッキントッシュ (Mac) の OS をネクストから調達したことにより、ジョブズ氏が Apple に復帰する足掛かりになります。

当時を思い返し、ジョブズ氏は次のような言葉を残しています。

「そのときは気づきませんでしたが、アップルから追い出されたことは、人生でもっとも幸運な出来事だったのです。将来に対する確証は持てなくなりましたが、会社を発展させるという重圧は、もう一度挑戦者になるという身軽さにとってかわりました」

Apple に復帰したジョブズ氏は、魅力的なヒット製品の開発を主導し、Apple の成長に貢献しました。こうしたヒット製品の開発には、「カリスマ」「天才」といわれるジョブズ氏の鋭い感性が活かされています。自らのこだわりを捨てるわけではなく、周囲と調和しながら、常に新しいことにチャレンジする組織を作り上げたのです。

ジョブズ氏の死後も、Apple は現状維持を良しとせず、新しいことに挑戦し続けることで成長しました。こうした組織の在り方は多くの経営者が目指すところですが、現実にはうまくいきません。なぜなら、社員には「新しいことをしなければ、会社が駄目になってしまう」という“危機感”が無いからです。

経営者は変化を求め、社員は安定を求める。これは、多くの会社で見られる傾向です。経営者は会社の発展を通じて、顧客や社員、ひいては社会に貢献しようと日々、活動していますが、これと同じ感覚を持てるのは一部の社員に限られます。そもそも、こうした経営者感覚を全ての社員に持たせる必要もないでしょう。

“危機感”の重圧は重く、潰れてしまう社員もいます。

社員のチャレンジ精神を高めるために必要なのは危機感をあおるのではなく、“ワクワク感”を高めることです。どのような社員でも何かを成し遂げたいという思いを持っているものであり、それにチャレンジすることができたら、周囲との衝突もいとわずに仕事に取り組むことができるでしょう。

このワクワク感こそ、社員が安定志向から脱し、チャレンジ精神を高めるために不可欠な要素です。経営者にも社員にも、言動には表れない、内に秘めた思いがあります。言動を工夫することは大切ですが、それだけでは社員のチャレンジ精神を高めることはできません。大切なのは、経営者の思いを真剣に社員に伝えること、そして、チャレンジした社員をきちんと評価する仕組みを整えることです。

また、自分が何にワクワクするのかを分かっている社員がいる一方で、その感覚を見つけれられていない社員もいます。そうした社員に対しては、さまざまな仕事を任せて、可能性を探る手助けも必要です。たとえ小さな成功体験だったとしても、一度ワクワク感と、経営者からの期待を体感した社員は、その感覚を求めて、積極的に次のチャレンジに踏み出すようになります。

一人ひとりのチャレンジは小さなものかもしれませんが、それが積み重なることによって、組織として大きく成長していくことができるのです。

【経歴】

スティーブ・ジョブズ(1955～2011))。米国生まれ。リード大学中退。1976年、スティーブ・ウォズニアク氏とともに Apple Computer, Inc. (現 Apple Inc.。本稿では「Apple」) 設立。

【参考文献】

「日本経済新聞電子版（2011年10月9日付）」（日本経済新聞社、2011年10月）

「Forbes JAPAN（2015年11月号）」（アトミックスメディア、2015年9月）

「スティーブ・ジョブズ 人を動かす神 なぜ、人は彼に心を奪われるのか？」（竹内一正、経済界、2008年12月）