



【2018-01-17】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感

『専門家のアドバイスは、
自らの思考を停止させる』

長野修二

専門家のアドバイスは、自らの思考を停止させる

企業活動をおこなっていれば、それぞれの部門ごとに専門家にアドバイスをもらうことがあります。

総務部門などでは会社法に関するもの、人事労務であれば労働基準法や労働契約法などを中心にアドバイスをもらうことになります。

経理であれば、企業会計全般や税法などのアドバイスをもらいます。

私たち実務家は、専門分野を理解しておくことは勿論のこと、さらに重要なことは企業内部の各要素を把握して企業活動がどのように行われているのかを理解しておくことです。

むしろ理解というよりも、何度も書いていますが、体得していることが大事でしょうか。

要素の中のもっとも重要なものは、なんといっても「人」です。

理由は、「人」はひとりとして同じ人がいないからです。

この「人」がどのような理解をもって仕事をしているかが、企業活動の肝になります。

多くの企業で「人」をみてきましたが、仕事に対する理解は千差万別です。

まさに十人十色でしょうか。

もっとも、この「人」には経営者や管理職、あるいは一般社員まで含まれますが、専門性の理解の点では、むしろ役職が上がるほど課題があります。

大半の人は、日常的な仕事の延長線上に仕事をしており、まず専門的な勉強をしていません。

問題の発生すら予見しておらず、日常業務（惰性に近いですが）に埋没しています。

このような「人」に突然問題が降りかかると、専門分野の「人」にアドバイスを求めることになりますが、専門性を獲得できていない「人」には専門的なアドバイスは理解できず自らの思考が停止してしまいます。

その結果、企業内部の各要素と専門性をつなぐ思考ができなくなり、専門家の言う通り（いいなり）に結論を出す傾向があります。

その結果、本来であればまったく必要のない対策をとったり、あるいは不要なアクションを起こすことで、問題はさらに悪化してしまった

りします。

専門性は、企業実務の中で幅広く着実に習得しておかなければ、管理職や経営職になってからはじめて勉強するレベルでは、到底身につくものではありません。

あくまで自社の企業実態と専門性を絡めて専門的な物の見方ができるようにしておかなければならないのです。

日本企業の中では、このような取り組みを体系的にやっている企業はほとんどないでしょう。

その意味では、「人」それぞれが入社したときから幅広い専門性と向き合いながら、自社の実態に照らして学んでおくことが必要です。

どのような専門性を身に着けても、他社へ転職などすれば、その企業の実態を把握しながら専門的な視点をいれて問題を個別に把握して解決していかなければなりません。

要は、専門性を踏まえつつ企業活動の実態を把握しながらしか、真の意味で問題や課題解決はできません。

専門家が言っている意味を理解し、そして自社の実態を把握しながら、自社の解を見つけるのは、あくまで専門家ではなく、自社の中の「人」なのです。



