

さらに伸びる会社とは

文 都 賢 治

text by Kenji Miyako

前回までに、伸びる会社の要素を起業家の魅力・能力、ビジネスモデル、適材適所の人材確保について説明してまいりました。

ある程度の規模になると、会社は多くの人々からなる一塊の生き物となります。

前回お話ししたように管理だけでしたら、ネズミ算的に規模は追えるはずですが。

しかし、数百人規模以上となると起業家自身、そう簡単に全体の人心掌握ができなくなるわけです。

上場以前から関与していて、上場準備を経て上場した会社の数社の社外役員をさせてもらっていますが、上場前と後とは、組織が正直全く違うものになると主観的には感じています。ある種の革命とも言えるかもしれません。内部の雰囲気もメンバーの意識も一変するような会社もあります。

起業家自身の想いや熱意は、そう変わっていないのですが、上場前からの社員との一致団結感と、上場後からジョインした社員の意識とは、乖離があったりします。余談ですが、たまに起業家自身が勘違いして偉くなった気になり、自分の能力の限界を認めず、迷路に入り込みそうな事例もあります。

上場前からの社員の能力がより高いとも限らず、上場前の必要だったスキルと上場後のスキルが大きく変化することもあります。上場以降にジョインした社員のモチベーションの確保をどうするかなど、そこに組織としての成長の痛みと言えらるもの存在します。

そこを乗り越えていくには、創業時の原動力や当

初の起業家や経営陣の魅力・能力だけでは難しいかもしれません。

規模にあつた才能が起業家もしくは経営陣には必要だと感じる必要があります。

ぶれない信念と自己修正能力は、もちろんのこと、将来の長期ビジョンを明確に描き続けられる能力が必要なんですね。そこまで、描ききれぬ起業家はそうはいないでしょう。

海外では、シリアルアントレプレナーと言って、立ち上げて形にして、事業を後進に譲って、次に進むという経営者がいます。

それは、自らの能力が起業創造に長けていて、規模拡大には不向きと考えているからなのかもしれません。

それを考えると、規模拡大に対して、起業家が限界を感じているならば、自分のビジョンを磨いてカリスマ性を発揮して自己成長するか、もしくはその後の展開を担えるプロ経営者に委譲することも選択肢の一つとなってくる気がします。

より伸びる会社は、一定の規模に達すると、会社自体が自己修正能力を発揮して、適材適所のそれこそ経営者、経営陣自体の刷新ができる組織というところになるでしょうか。

長きにわたりお付き合いいただき誠にありがとうございます。



Profile

1983年アーサーアンダーセン会計事務所入所。
1989年税理士法人アルタス（旧都会計事務所）開設、代表社員就任。現任。
1993年上場及びM&Aコンサルの株式会社アルタス代表取締役就任。現任。
その他社外役員としての関与法人としては、上場（アイスタイル現任、トレンダース現任、チームスピリット現任、サイバーバス現任、マクロミル、日本レジデンシャル投資法人等）、上場準備含む非上場（数社）、学校法人（グロービス大学院現任他）、社会福祉法人（数社）など。
慶應義塾大学卒。税理士。経営コンサルタント。投資家。
5回以上、上場の鐘を鳴らした稀有な存在です。まだまだ鳴らし続けます。