

後継者育成 3つの課題

後継者育成3つの課題

中小企業のほとんどは同族経営。そのほとんどが息子を後継ぎにしようとしている。それが中小企業の強みでもあり、弱みでもあるが、とにかく親は子供に甘い。甘ければ継がせようとしたところで思い通りにはならないし、いつまでたっても信用できない。二世の良し悪しをそこはかたなく嘆く前に、二世経営者の育成法を考えたい。

1. 二世育成・・・3つの課題

経営者の世代交代は、いつかは必ずしなければならないこと。後継者が二世か他人かは、時の経営者の主義によって決まろう。いずれにしても一長一短があり、どちらがよいとはいえない。しかし当事者の努力目標は同じで、必ず後継者を育成しておかなければいけない。

育成期間中の第1の課題は、対人信用をつくることである。1代目は“仕事の鬼”という場合が多く信用もある。ところが2代目となれば対人信用は疑問視され、バックの企業に対する信用に代わる。1代目なら無担保でも金を貸すが、2代目では有担でという場合が多い。対外的な人格のPRが必要なわけだ。

第2は、2代目からはチームワークのよい経営をすること。とにかく1代目はワンマンだが、2代目もワンマンだと“若さ”が悪い方にも出かねない。よきブレインと共に、1代目のよいところを真似て、その上に近代センスを導入しなければならない。

第3に、企業内の人間関係も対外信用以上に重視したい。とくに後継者が実子の場合、何かと色眼鏡でみられる。親ほど年上の部下を使いこなすだけの人間性を持たなければならない。このためには、帝王学を学ばせる必要がある。

実子の場合の育成方法は、大学卒業後2～3年、同業他社での修行、その後は平社員として各部署を回り、32～33才で管理職につかせる。35才で役員にし、40才で専務または副社長にして、1代目と5年間以上トップ経営者としてともに経営のカジをとらせるのが理想的だ。このオーバーラップ期間に“これなら任せても大丈夫、任されても大丈夫”という双方の自信を得るのである。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。