

経営構想の経験則

- 経営構想とは、人が抱くインフォーマルな直観であり、およそ人間がおこなう認知や社会行為のうちで最も高度で複雑なプロセスを経て形成される。潜在意識の中で生まれることも珍しくない。従って、経営構想に合理を求めること自体が非合理なのである。よい経営構想とは事後に見れば合理的でも事前には非合理と映るものである。又、数年単位で見れば不合理と映り、長い因果関係で見れば合理である。経営構想とは大局判断なり。それゆえに、経営構想はトップの仕事である。
- 意思決定において、問題の明確化ほど誰もがさほど気にしないが重要なことはない。正しい問題提起への間違った答えは修正がきく。しかし、間違った問題提起への正しい答えほど修正の難しいものはない。当事者はその答えの正しさゆえに本当の問題に気づけない（ドラッカー）。それゆえに、経営構想はトップの仕事である。
- 不振組織の問題を発見する上で、常識と言われていることが誤りであるというケースは、ほとんどの不振組織に共通している。従って、ほとんどの場合、その組織や業界に染まっていない第三者の視点によって新たな問題が発見される。それゆえに、経営構想は第三者の視点を取り入れることができるトップの仕事である。
- 経営構想は現状の事業を全体的あるいは部分的に否定しなければならない。したがって、経営構想はトップの仕事である。なぜならば、トップ以外に現状を組織的に否定することなどできないからである。