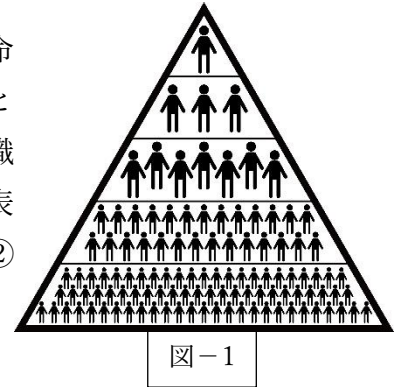


社会は個人と集団（組織）で構成され、集団は図-1のと通りの指揮命令の強制力を伴うピラミッド構造となる。人間の能力は——命の重みと言ってもいい——本来は無限大量、相対比較計量は不可能であるが、組織には存在目的と活動目標があるので、それに合致するか否かで、人間の表層的能力を振り分け分類処理することとなる。する必然的に①トップと②権能役職（何とか長）と③能力評価の3要素が生まれる。



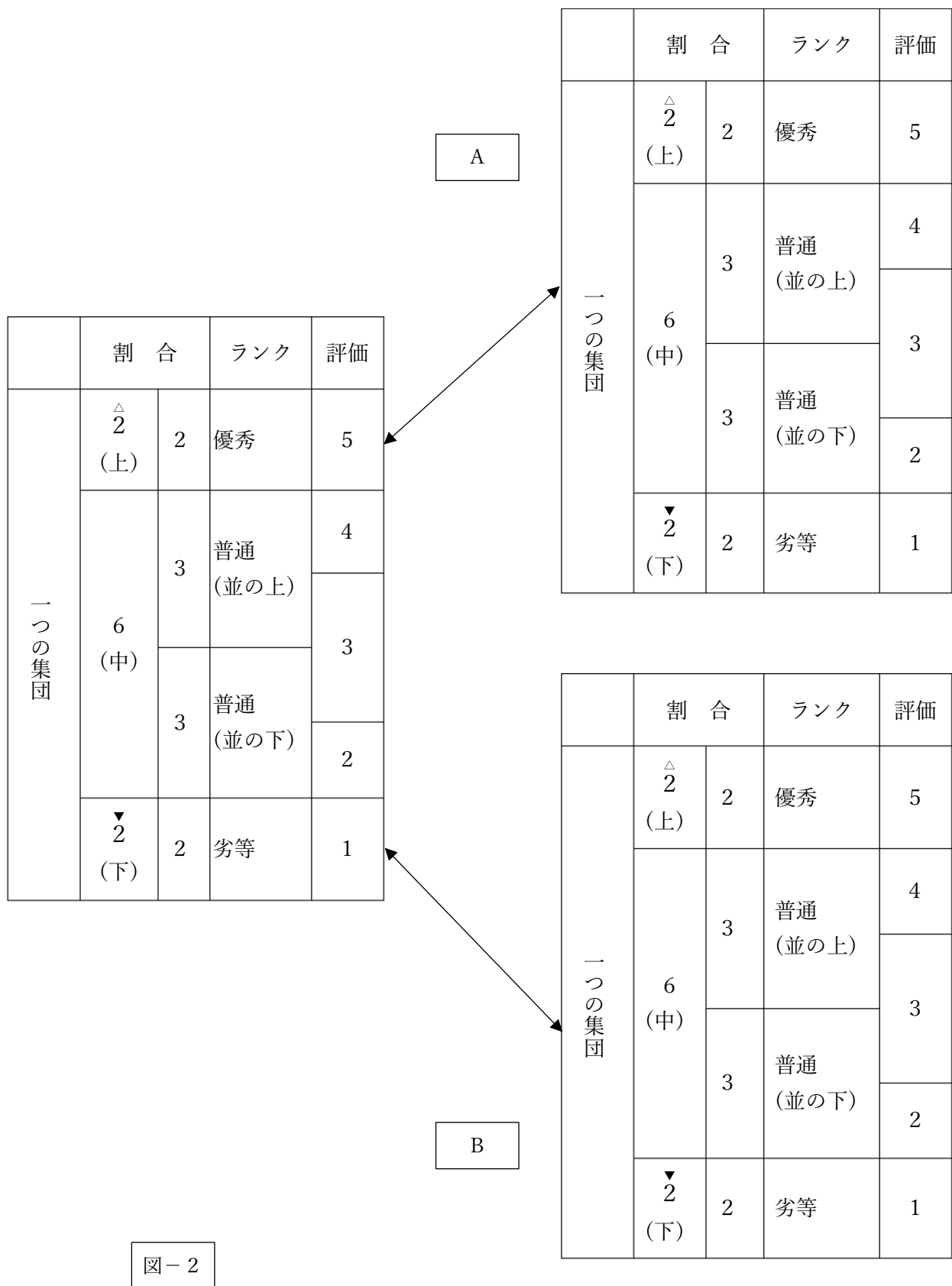
③に着目する。能力テーブルに広げると、図-2のように「 Δ 2対6対 ∇ 2」（上・中・下）の3段階の割合になる、あるいは、「2・3・3・2」「1・2・3・4・5」のランクとなる、これは世によく知れた事である。私の会社現役時代の経験からしてこのようになる。成るというよりも、このように無理やり区分するのである。仮の一時の表層的な区分であればまだしもだが、為政者は人間性丸ごとをこのような階段状に区分するだ。

したがって、「上位 Δ 2」から外れたものには、嫉妬（^{しつと}僻みや妬^{ひが}みゆそねみ）、すなわち、やきもちが自生する、すると、「ムレ（群れ）・タマリ（集まり）等の派閥仲間集団」がこれまた必然的に自生する。当然だが、「上位 Δ 2」の中にも同様のものが起こる。

図-2 ステージA⇒そこで、例えば、上位の「上位 Δ 2」の人だけを集めて別のタマリを作るとどうなるか、その中も「2対6対2」（上・中・下）の3段階の割合になる、新たな「下位 ∇ 2」が生じることになる。

図-2 ステージB⇒次に、今の労働基準法では一度雇用した者は簡単に首を切れない、ならば今居る人材を育てる他はないというので、最低ランク「下位 ∇ 2」に注目する訳だ。ここも同様に「2対6対2」（上・中・下）の3段階の割合になる。

果たして、このように自然原理をどう捉えるかであり、様々な見方はあるにせよ、私は端的に次の捉え方をする。同ステージAの「上位 Δ 2」に着目し、“能力ある人はどんどん伸ばして欲しい、次のリーダーにすべくもっとハイレベルの宿題・難題を与えろ！”というのは普通の視点、そういう人は自己増殖しステップアップするものだ。それよりも、同ステージBの「上位 Δ 2」に着目する、「能ある鷹は爪を隠す」の隠れていた人財の発掘である。この段階で残留した「下位 ∇ 2」は後ろ向きの過去踏襲、現状維持で因循姑息、何事にも否定的で我欲至上の姿勢が取れない、自称する「マンキタゲ^{やきもち}倭奸根性^{ねいがん}」はプロジェクトに入れない、外す他は無いのである、これをチーム内に放置して置くと悪党化し、未来志向の中・上位ランクを破壊せしめることになり「百害あって一利なし」である。組織集団のトップ・リーダーはいつも冷静な観察と洞察力を徹底しなければならないのである。トップがマンキタゲであれば救いようがない。世は「陽中陰有り、陰中陽有り」なので一面的な視点で一方向からの観点で、「もの・こと」のよしあしを断定出来ないという訓えも学ぶ。定期的に徹底してシャッフルすべしということ。人財発掘と、勝ち組・負け組の選別とは裏腹ということでもある。負け組と自認した人は悔しければ自らが起業し社長になればそれで上手く行くのだ。



「2・6・2」の自然法則はいわば「スリーゾーンセット」である。

(end)