

リーダーになる!

実践する上司学。
 嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。



嶋津良智 リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

第98回 浸透させる四つのステップ

理念や戦略を部下に浸透させるにはまず、上司が分かりやすく説明。そして部下が本心に理解しているか確認するために、部下にも説明させてみましょう。

まずは言葉で理解 上司と部下で確認

会社の理念、戦略、そのほかどんな物事でも、部門や部下に浸透させていくには、四つのステップがあります。

第一のステップは、上司が自分の言葉で、理念・戦略などの必要性、効果を話すということです。ここでのポイント

は、あくまでも自分の言葉であることです。内容がしっかりと咀嚼(そし

やく)されていて、「なぜ、必要なのか」「このようなケースでは、こんなふうに行動してほしい」ということを分かりやすく伝えることが肝心です。

第二のステップは、それぞれの部下がどこまで理解しているのかを確認するために、部下自身の言葉で語らせることです。

自分の言葉で話せないというところは、結局は理解が浅いということです。上司が部下に話すときはもち

ろんですが、それを聞いた部下が自分の言葉で話せないという状態では困ります。

また、部下が話すのを聞いていれば、どの部分が理解されていないのか、説明不足なのかを知ることができると良いでしょう。

行動して結果報告 共有して仕組みを

第三ステップは、いよいよ行動への落とし込みです。理念や戦略を理解したら、具体的に自分の行動として、実行するということです。その行動については、

上司と部下、あるいは部下同士で共有することも大

切です。

従って、朝礼などで、前日を振り返り、理念・戦略をどのように行動として実現したかを発表し合うといいでしょう。すると、「ああ、こんなふうな戦略を実行する方法があったのか」と気付いてくれる部下もいるはず

です。

最後の第四ステップは、会社全体として、理念、戦略に基づき行動を共有できる仕組み作りです。具体的には、表彰制度や全社員で承認するシステムなどの整備

でしょう。この部分においては、ひとりの上司

ではなかなか実現しにくいので、まずは自分の部署内で共有するシステムを整備していくことが先決です。
 (『上司のルール』より転載)

