

# リーダーになる!

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



崎津良智 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97回 「仕組み」ことが大切

上司は、説明し納得してもらおうだけではなく、部下がやらざるを得ない状況を仕組んで、結果から納得させる方法もあることを知るべきです。

上司は部下に対して説明責任があります。そのため、何かをしようとするならば、部下が納得するような説明を加えなければなりません。

ところが、どうしても口ではうまく説明できないことも、現実的にはあります。どんなに説明しても、うまく相手に伝わらないとか、説得を繰り返しても、なかなか部下が納得してくれないというケースもあ

そんなとき、上司としては、部下がやらざるを得ないような状況を「仕組み」することも必要ではないでしょうか。

例えば、わたしがある部下にリーダーの素質を感じたとします。しかし肝心の本人はそう思っていない。こんな場合、「君にはリーダーの素質があるんだよ」多くの部下に慕われているじゃないか」などと言葉を並べても、そう簡単に納得するものではありません。

これは実際にあつたケースなのですが、その部下を無理やりリーダーのポストに異動させて、実際にリーダーになるしかない状況に追い込んだことがあります。すると、その彼はリーダーとしての才能を開花させて、非常に優秀な上司となりました。

説明から実行ではなく  
 仕組み先行して結果を

また、10人のチームで1日5件の契約を取らなければならぬという場合、2人1組のペアを作つて、そのペアで1日1件の契約を取つてこなければならぬという仕組みを作つたこ

ともあります。あるいは、営業の部署なら、毎日対戦相手を決めて、そのマッチアップした相手に契約件数で勝つと、賞金がもらえる制度を作つたりもしました。

これは確かですが、ときには仕組みを先行させて、その結果から部下を納得させるという方法もあると思います。  
 (「上司のルール」より転載)

わたしは常々、仕事というものは「仕組みとバランス」だと考えています。いかに効果的な仕組みを作つて、いかにバランス良く配分し、実行していくかがポイントというわけですね。

