

BUSINESS

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94回 評価システムと指導

部下の指導は、会社の評価システムに則して行いましょう。成果と評価の一貫性があるからこそ、部下のやる気は上がります。

部下を指導するときは、会社の評価システムに合わせる事が大切です。こんな能力を身につけて、これだけの成果を上げれば、会社からはこんなふう  
に評価されるという流れが、1本につながつてなければいけません。  
そもそもあなたは、会社の評価システムをしっかりと理解していますか?あまり自信がないという人は、急いで確認してください。上司が部下を指導する

とき、会社の評価システムと合っていないなんてことがあったとしたら、大変です。  
「課長に言われて、こんなにもがんばったのに、会社からはまったく評価されないよ」、「主任の言う通りの成果を上げて、給料は変わらないし、昇進するわけでもないんだよ」ということになれば、部下のモチベーションが下がるのは確実です。  
やる気を起こす流れであ

る「責任↓達成感↓評価↓成長(やる気の善循環システム、と呼びます)の中でも、「評価(承認)」は欠かせない要素です。その部分が、上司と会社でズレているは、部下は混乱し、やる気をなくしてしまいます。

指導に一貫性持つため公表すべき評価の基準

そうならないためにも、上司自身が会社の評価システムを把握しておきましょう。会社の評価システムを理解したら、「どうも、会社の考えと自分の考えにはギャップがあるな」と感じることがあるかもしれませぬ。そんなとき、上司であ

るあなたが、会社やさらに上の上司に意見することは、大いに結構です。  
ただ、会社の評価システムを無視して、自分なりの指導を部下にするのはタブーです。あなた個人の考えで部下まで評価されないとしたら、部下があまりにもかわいそうです。ですから、評価システムを変更するに至らないのならば、やはり自分の考えより、会社の方針に従うべきでしょう。  
さて、会社の評価システムと部下への指導に一貫性を持たせるためには、会社が評価システムをオープンにしていることが前提です。会社によっては、評価システムをオープンにして

- Excellent
- Very good
- Good
- Average
- Poor

ないところがあります。わたしたちは絶対に公表すべきだと考えています。個人の評価はクローズでも、評価システムをオープンにすることが基本です。  
もし、あなたの会社が評価システムを公表していないなら、上の上司に「どうして、評価システムをオープンにしていないのですか」と聞いてください。  
『上司のルール』より転載