

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 リーダースアカデミー学長。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92回 上司と部下の間で

あなたの上司があなたの部下に対して叱責(しっせき)した場合、あなた自身が直属の上司として行うべきことは二つあります。

上司になって部下を持つようになったあなたには、当然上司がいるはずですが、今回は、あなたの上司が、直接あなたの部下をしつめたケースについて考えてみたいと思います。

この場合、会社によって組織のあり方が違います。が、原則として、あなたの部下に対して、あなたの上司が直接しかるののは、筋違いだとわたし自身は考えています。

あなたの上司が、あなた

の部下に対して気に入らないこと、注意すべきポイントがあったのならば、まずは直属の上司であるあなたに注意すべきなのです。最近、売り上げが落ち込んでいます。朝の時間を有効に使っていないのが問題じゃないか」などと、直接あなたに部下にかかわる問題でも、まずはあなたに言って、あなたから部下に伝えるのが正しい姿です。

もし、あなたの部下が、あなたの上司に直接しか

られた場合には、上司に対して、「どんな問題でも、まずは直属の上司であるわたしに言ってください。わたしに言って、それでも状況が変わらなければ、直接部下へ言うことも仕方ありませんが、まずはわたしに声を掛けてほしいと思います」とはっきりと上司に言うべきでしょう。

上司と部下にフォロー 直属としての責任と使命

上司というのは、部下に対して責任を持つと同時に、部下のことを守ってやらなければならぬという側面もあるのです。上司に申し立てた後、部下に対し

ては、「申し訳なかった。わたしが話を聞いた上で、君たちに伝えるべきだった」、「部長が直接言いに来るのを止められなくてすまなかつた」と謝罪しましょう。ただし、そのままでは、あなたの上司が悪者になってしまうので、その問題が事実であれば、改めて自分の口から注意を与え、そして、その上司をフォローすることも忘れないでください。

事実、問題の根本が部下にあったとしても、その状況に気が付き、対処すべきだったのは直属の上司であるあなたの責任です。どう考えても、さら

に上の上司から、直接叱責される問題ではないのです。部下に対して厳しいことを言う場合でも、直属の上司として、信頼関係ができていなければ、その言えらぬ部分もあります。上司となったからには、あなたの部下が他人にしかられるのは耐えられないというくらいの責任感、使命感を持つべきです。

(「上司のルール」より転載)

