

リーダーになる!

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



輪津良智 著 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89回 相談に乗らない

部下から相談を受けたら、まず彼らがその状況に対して、どう考えているかを聞きましよう。自分で考え、判断し、解決する力を育てることが大事です。

部下を一人前に 問題解決力を育てる

「あなたは部下に相談されたとき、どのように返答しますか?」というアンケートで、最も多い回答は、「状況を確認して、できる限りのアドバイスをする」というものだそうです。きちんと話を聞いて、状況を把握しているのですから、悪い対応とは思えません。ですが、わたしなら「君はどう思う?」とまず聞き

ます。経験も能力もある上司なら、部下が直面している問題に答えを出すのは、そう難しいことではないかもしれません。しかも、そんなりと答えを導き出せば、「さすが、課長」と言って、尊敬されるかもしれません。しかし、上司の仕事には部下を育成するということが含まれています。つまり、上司が凄いことを部下に示すことができたとしても、部下が成長する機会を奪

ついているとしたら、それこそ本末転倒です。

本 当然に部下のためを思うなら、目の前の問題を解決してあげるのではなく、その問題を解決できる力を付けさせてあげるべきです。問題を解決したり、改善したりするには、とにかく自分で考える習慣を付けることが不可欠です。自分で考えることなしに、上司の考え、周囲の判断ばかりに頼って仕事をしていては、いつまでたっても一人前になれません。

しかも、上司の考えや周囲の判断で動いた部下は、それで失敗をしたときに人のせいになってしまいがちです。だからこそ、最終的には

自分で考えて自分で判断をしたという認識を持たせて判断させることが重要です。

ぜひ、自分で考える習慣を付けさせるために「君はどう思う?」「あなたの考えは?」と部下に聞いてください。その時点で考えがないうら、わたしは迷わず追い返します。問題解決の手助けをする用意はいつでも

ありますが、まずは自分で考えさせることが先決です。
あなたの部下は、一生あなたの下で生きていくわけではありません。魚を釣ってあげるのではなく、魚の釣り方を教え、一人でも生きていけるようにしてあげることが、最も必要なことなのです。
(『上司のルール』より転載)

