

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83回 方向性の確認

部下の仕事のフォローで上司がすべきことに、方向性の確認と軌道修正があります。その際も、さりげなく。部下を育てるための忍耐が必要です。

部下へのフォローの一つに、「スタートを見届ける」ことを挙げました。2番目にすべきことは、「正しい方向へ進んでいるかを確認する」ということです。

部下は常に上司の意図を100%理解して、寸分違わぬ方向で仕事を進めてはいません。スタートを見届けたはいいが、気が付いたらとんでもない方向に進んでいたという苦い経験をお持ちの方も多いでしょう。

そんなとき、「おい、どうしてこんなことになってるんだ!」としっかり飛ばす上司がいますが、その人は上司としての責務をまっとうしているとは言えません。

もちろん、部下には報告義務があるので、そんな状態になるまで、一切報告しなかったという落ち度はあります。

しかし、報告がなかったからといって、「知らなかった。どういふことだ!」と上司が言うのはあまりに無

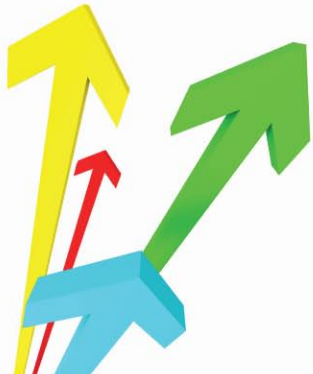
責任です。やはり、上司としては「自分の考えがきちんと伝わっているかな」、「自分が意図している方向にちゃんと進めてくれているかな」という思いを持って、しばらくフォローすることが必要です。

### うまく軌道修正を じつと我慢が大切

だからといって、任せた仕事に対して、いちいち口を挟むということではありませぬ。そんなことをしてしまつたら、仕事を任せたい意味がまるつきりなくなつてしまいます。基本姿勢は、黙つて見守ります。それで、もし、ちよつと違つた方向へ

進んでいるようなら、「例の件は、どんな感じになつてゐる?」とさりげなく声を掛けて、「あれは、こういうふうに進めています」という答えが返つてきてから、「そうか。そこはもうちよつと、こんな感じにしてくれた方が助かるな」とうまく軌道修正してあげるといいでしょう。

部下にやる気を出させながら、部下を育てるといふことは、ときに非常に回りくどく感じるものです。しかし、そこはじつと我慢す



るのが上司の仕事です。もし、その部下が上司になつたとき、「ああ、あの上司はこんなふうに住つてくれていたんだな」と初めて知り、感謝してくれる時が来るはずですよ。

(『上司のルール』より転載)