

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82回 スタートを見届ける

与えられた仕事を部下がスタートするまでしっかりとサポートしましょう。上司が思うよりも仕事を抱えていたり、やり方が分からない場合があるものです。

上司が部下にするフォロワーにはいくつかのパターンがありますが、「スタートを見届ける」というのも大事なフォロワーの一つです。上司は部下に仕事を与えると、その部下がすぐに仕事に取りかかると思いがちです。ところが実際には、「この仕事、よろしく頼むな」と言ってからしばらく経って部下に確認してみると、まだ手をつけていなかったということがよくあります。

部下の立場で考えてみると、仕事を始められないのには、いくつかの理由があります。単純にモチベーションが上がらないために、すぐ行動に移せないとか、上司には言えなかったが、実は仕事のやり方がまったく分からず、どこから手をつけていいか思案しているなんてことも珍しくありません。「仕事を始められなような事情があるなら、自分に言ってくるだろう」と考えるのも、上司の勝手

な思い込みです。「課長、この件ですが従来の手順通りでうまいか」と思い、どうしたらよいか判断がつかかねておりました。…」などと申し出ることができない部下は、むしろ優秀と言えるのではないのでしょうか。

できない理由を聞く
さりげなくサポート

上司から仕事を与えられたときには、「大丈夫です」「やります」と威勢よく答えているが、実はほかの仕事を大量に抱えている、時間が取れずにいるというケースも考えられます。いずれのパターンでも、上司がスタートを見届け

てあげることが肝心です。なかなかスタートを切れずにいる部下がいたら、「何か問題でもあるの？」とさりげなく尋ねてあげるといいでしょう。「なんだ、まだ始めてないのか」「そんなことも分からないのか」という言い方では、心を閉ざしてしまいます。また、「こうすればいいんじゃないか」といきなり答えを提示すると、部下が自分で考えることを放棄してしまいます。

上司の立場は非常に微妙なものです。まずは黙って見守り、スタートでき

なければ、さりげなく聞いてみるというのが一番なのではないでしょうか。『上司のルール』より転載

