

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81回 否定しない

上司の仕事は部下のやる気を起こさせること。能力や人格を否定するだけの言葉掛けは無意味で、上司としての責任意識が足りない証拠です。

上司から言われた言葉でやる気をなくしてしまっただという経験が、誰にでも一度くらいはあるのではないのでしょうか。上司してみれば、悪気はなかったとか、勢いで言ったにすぎないとか、ついカッとなってしまうなど、事情はいろいろあるのですが、部下がやる気をなくしたという事実は変わりません。

情にせよ、部下のやる気を削いでいるようではいけません。一般的に、部下の能力や人格を否定するような言葉はタブーだと思つた方がいいでしょう。次のようなものがあります。

能力の否定・・「2日もかけて作つたのに、この程度なのか!」「このくらいの仕事だつたら、誰でもできるんじゃないか!」

人格の否定・・「君の文書はどこか暗いな。性格が暗いからじゃないか!」

また、上司自身が使う資料を部下に作らせた場合、「こんなものわたしが作つたと思われたら、恥ずかしくてしょうがないよ。君が会議に出るなら、恥をかくのは君だからいいけど、わたしが恥をかくつてことを忘れるなよ」と言う人がいますが、これは最悪です。能力、人格を否定しているだけで、まったく意味のない言葉です。

部下の出来不出来 自らをまず省みる

上司から見れば、仕事の出来が不十分だったのは、事実かもしれません。しかし、部下を成長させよう、

やる気を出させようという意図から発せられた言葉でないのは、明らかです。上司がその場の感情に任せて、相手を傷つけているだけです。

言葉遣いに気をつけることは、大切なことです。もし、部下を傷つけ、やる気を喪失させるようなことを言っているならば、ぜひ意識を改めてほしいものです。部下が仕事ができないのは、上司であるあなたの指導に問題があるのです。

その部下に対して、ひどい言葉を掛けるのは、自分



の責任という意識が欠如している証拠です。部下に対して「何でこんなにダメなんだ」と感じたときは、まずは自分の指導が至らないのだということを、必ず思い出してください。

『上司のルール』より転載