

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79回 マネジメントは不公平

上司の仕事は部下の能力を最大限に引き出すこと。一人一人キャラクターの違う部下ですから、方法は二つではありません。

「どんな部下にも平等であれ」というのは、現実的には成り立たないとわたしは考えています。上司は、部下を教育して、部下の能力を最大限に引き出し、部下に成果を上げさせるために働いています。しかし、部下によってタイプはまちまちなのです。だから、それぞれの部下に合ったマネジメントをしなければ、一人一人の部下から能力を最大限に引き出すことはできません。仕事を与えるというシ

ーンをとってみても、部下によって与え方を変えることが必要でしょう。

例えば、上司が仕事の内容や目標など、すべてを明確にして、詳細まで説明してあげることによって、やる気を出すタイプもいれば、上司と部下が一緒になって仕事の中身を明確にしていくというスタイルを好む人もいます。そうかと思えば、「おまえならできるよ。よろしくな」という感じで、スバツと渡してしまうと、が

ぜん燃えてくるというタイプもいるのです。

正しい・間違いはない  
大切なのは適切な方法

どのようなマネジメントが正しくて、どれが間違っているかというものはありません。大切なのは、どの方法が、最もその部下に適しているかです。あなたの周りにも、部下をその気にさせるのが非常にうまい上司がいませんか？ ぜひ、その人のマネジメントをよく見てください。いつでも同じように部下に相對しているように見えて、実は部下によって、微妙に接し方を変えているはずですよ。

もちろん上司も人間ですから、部下との相性によって、うまくやる気を引き出せる部下とあまりうまくいかない部下がいるかもしれないかもしれません。しかし、その問題を「人間同士の相性だから仕方がない」で片付けないでください。部下がやる気を持って、仕事に打ち込めるようにするのは、上司の責任なのです。

上司になりたての人ほど、「自分なら、こんなふうに接してほしい」という基準で、部下に接するかもしれないんですが、それはあくまでも「あなた自身が部下だつたら」という話です。一つのパターンに固執せず、それぞれの部下のキャラクターを見極めて、どんな接し方、どんな仕事の与え方がベストなのかをもう一度考えてみてください。

「上司のルール」より転載

