

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71回 不平不満のとりえ方

部下からの不平不満はポジティブにとらえましょう。問題が顕在化してこそその不平不満であり、対処法を考えることができるからです。

はつきり言い合う 健全である証拠

不平不満を言うてくる部下に対して、あなたはどんな印象を持っていますか? 「不平や不満を言うてくるなんて、困ったヤツだ」、「不平不満を言うのは、自分勝手な証拠だ!」などと思っ

は相対するはずですよ。

わたしの考えはまったく逆で、部下の不平不満は非常にポジティブなものだととらえています。会社や部門にとって、みんなが不平不満をはつきり言い合うということは、問題点の顕在化につながります。

反対に、陰でこそその文句を言ったり、酒のつまみにしたりしているようでは問題は顕在化せず、問題を問題として取り上げないまま会社や部門を運営す

ることになりかねません。不平不満を人の体で例えると、病気のようなもの

です。風邪をひいたとか、ケガをしたというように、はつきり症状が出てくれば治療もできますが、原因がはつきりせず、症状も顕在化していなければ、そのまま放置してしまうでしょう。それが、1年後にガンだったと判明しても、手遅れになつてしまうのです。問題は顕在化させなければいけません。

問題の潜在化防ぐ ポジティブにとらえる

「不平や不満は耳が腐るから聞きたくもない」と言

つた社長がいました。それがいいのでしょうか。部下が何かを言ったとき、「聞きたくもない!」とはねつけていたのでは、部下は自分が思っていることのうち、どれが不平や不満で、どれが建設的な意見なのか分からなくなつてしまいませんか。その上、上司に知られるのですから、「言わない方がマシだ」と考えるのも当然です。問題がどんどん潜在化してしまう最悪のローションです。

部下の不平不満には、自



分勝手なものが含まれているのも事実ですが、まずはポジティブにとらえる意識を持ちましょう。その上で、部下の不平不満の対処法を学んでいくことが大切なのです。
(『上司のルール』より転載)