

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66回 異なる意見の使い方

組織やチームで大切なのは、同じ目標と理念を共有することです。価値観の違いからの異なる意見は、多角的な視点で物事を捉える機会になります。

自分と違う意見
間違いではない

人は誰でも、価値観が同じ人と仲良くなります。誰かと話をしているときでも、考えや意見が同じなら気持ちがいいし、「コミュニケーションがとりやすいと感じます。」

しかし、仕事をする上では、同じ価値観の人ばかりが集まっても、成果を生み出すわけはありません。むしろ、価値観の違い



しであって、あなたではない。あなたはあなたであって、わたしではない」という考えが、人間関係においての大原則です。

人の存在を大切にすることがあるとわたしは考えます。上司が部下と接する場合は、「そもそも価値観は違うものだ」と認識する必要があります。「わたしはわたし

の存在を大切にすることがあるとわたしは考えます。上司が部下と接する場合は、「そもそも価値観は違うものだ」と認識する必要があります。「わたしはわたし

くさんいるのです。わたしも価値観の違い。部下と長い間付き合い合っていますが、自分と違うからといって相手を否定せず、尊重するというのが、経験上最も大切なことだと感じています。

多角的な視点を得る
目標や理念を共有

価値観が違えば、意見も発想もまったく異なります。だからこそ存在価値があるのです。ときには議論になり、話がなかなか前へ進まないこともあるかもしれませんが、それだけ多角的に物事を捉え、議論が深まっているということなの

です。もし、価値観の同じ人ばかりが集まって、あなたの発言がすんなり採用されてしまうような会議ならば、グループとして集まっている意味があるでしょうか。

組織、チームを運営していく上で大切なのは、同じ目標に向かって、同じ方向を向いてはいるけれど、価値観は違うというメンバーを大切にすることです。目標、理念の共有さえできていれば、どんなにぶつかっても、必ず価値のある結果や決議を得ることができるでしょう。
(「上司のルール」より転載)