

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64回 上司は部下のサポーター

部下の話聞き、目的と目標を共有しましょう。上司がそれを理解しサポートしてくれていると分かれば、部下のやる気と貢献度が上がります。

目標と目的は違います。やる気のない部下に「目標を達成できるように頑張れ」と言うのはナンセンスです。さらに目標を持っていない部下に、「明日までに考えてこい」というのは最悪です。

何のために、なぜ目標を達成しなければならぬのか、その部分をしっかりと部下に意識させなければ、やる気などわき上がるはずがありません。そのような部下に対して、わたしは

次のような質問をしたことがあります。

「どんなものでもいいから、今一番ほしいものを教えてくれよ」

するとその部下は、「今は車がほしいです。ベンツなんかに乗れたらサイコーなんですけどね」と答えました。そこでわたしは、次の休日とその部下を誘って、車のディーラーへ向かいました。目の前でベンツを見せ、試乗までさせました。もちろん、部下は喜んで

運転していました。「やっぱり、ベンツはいいです。乗り心地が違いますよね」などと満悦でした。その帰り、わたしは部下に対して、「ベンツを手に入れるためには、これから何をしなければならぬか一緒に考えてみようよ」と持ち掛けてみました。

二人で話し合った結果、「ベンツを手に入れる」↓「お金を稼ぐ」↓「給料アップ」↓「もっと偉くなる」↓「とりあえずは現在のポストである主任になる」↓「今の仕事の業績を認められる」↓「今月の売上目標をクリアする」と、つながったのです。その後、その部下はモチベーションを持って



仕事に取り組みようになりました。

目的はやる気の導火線 部下の動機付けを支援

目的とは、心に火を付ける導火線のようなものです。その存在に気付かず、やる気のない日々を過ごして

いる部下はたくさんいます。上司は、部下に働き掛けて、手に入れたいもの、将来の希望、目指していることなどを聞いて、動機付けをしてあげることが必要です。

部下の話聞いてあげることで、上司と部下で目的、目標を共有することが出来ます。上司が自分の本当に手に入れたいものを理解してくれて、仕事上でサポートしてくれるとなれば、部下は上司を信頼しますし、その上司に貢献したいと思うようになるでしょう。

『上司のルール』より転載