

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63回 成長の訪れ

いつ訪れるかわからないのが成長です。教育には根気が要ります。知識や価値はまず自分が理解し、部下に伝えましょう。

新たな知識や価値
上司がまず理解

「今日はいい話を聞いた。勉強になったぞ！」

素晴らしいセミナーに出席した後は、誰でもこんな気持ちになります。セミナーを受けて、新たな知識や価値観などを学ぶのは素晴らしいことですが、それで終わらせてしまつてはまったく意味がありません。何よりも大切なのは、学んだことを現場で生かし、継

続していくことです。

これは、部下への教育についても同じです。セミナーに参加したり、本を読んだりして、新たな知識を得た上司は、「こんなことを勉強した」、「こんな素晴らしい考え方があった」と、部下に紹介することも多いでしょう。

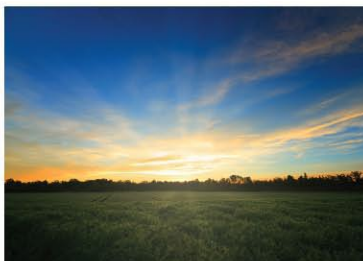
しかし、一度くらい話をしたからといって、その考えや知識が部下に伝わり、仕事に役立つかといったら、そんなことはないでし

ょう。

簡単な例として、「ポジティブに考えることが大事」という考え方を学んだ場合、部下に対して「これからは、ポジティブに考えながら仕事をしましょう」と言うだけなら、部下への影響力はまったくないですね。その考えを日常の仕事の中でどう生かしていくのか、どんな瞬間にその意識を持つのかなど、仕事をしながら継続的に教えていくことが大切です。

継続してこそその変化
根気強く伝え続ける

多大なノルマを課せられ、こんな無理に決まっ



ていると思いい、うつむいている部下に向かって、「そういえば、今度こそ、ポジティブに考えようよ。会社は君に大きな期待をしているからこそ、ちょっと厳しめなノルマを与えて、成長の機会にしてほしいと思つているんだよ」と言つてあげるのも

いいかもしれません。

どんな知識、価値観であれ、まずは上司自身がしっかりと咀嚼（そしゃく）し、どのように現場で生かしてあげようのか、部下に対してどのような教育をすればいいのかなどをクリアにしておくことが必要となります。そして、徹底して言い続けるのです。

「成長はいつ訪れるかわからない」という言葉で表現されるように、教育というのは、即効性の低いものですが、継続すれば必ず変化が訪れるものです。その日を信じて、ぜひ根気強く頑張ってください。
（『上司のルール』より転載）