

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。

第62回 考えを形にする

「分からない」、「コロコロ変わる」と評価されるのは、部下に自分の考えや事情をしっかりと説明していないから。マネジメントポリシーを伝えましょう。

「〇〇主任は、何を考えているのかまったく分からない」、「△△課長は、言うことがコロコロ変わる」。部下時代にこんな文句を言ったことがある人は案外多いのではないのでしょうか。

「何を考えているのか分からない」というのは、上司が自分の考えを具体的に、部下が分かるまで説明していないために誤解を生んでいるのかもしれない。「言うことがコロコロ変

わる」というのは、確かに問題アリですが、当事者である△△課長にしてみたら、「状況が変わったので、戦略を変更せざるを得なかった」という事情があったのかもしれない。

どちらにしても、部下に対して、自分の考え、やり方をしっかりと示さなかったという点で、上司の落ち度は否めません。さて、部下に誤解を抱かせないようにするため、あるいは部下により納得して仕事をしてもらうためにも、上司はマネジメントポリシーを明確にしておくべきです。

部下に指示を出したとき、叱責(しっせき)したときなど、「こんなポリシーを持つているから、この部分を優先したんだな」とか、「ポリシーに反したからこんなにも厳しく怒られたのか」と納得してくれることも多いでしょう。

ちなみに、わたしは以前、「部下への最大の貢献は目標を達成させてあげる」ところというマネジメントポリシーを掲げて、次の8項目を挙げたので、ここに紹介しておきます。

- ①自由と規律のバランスを保つ
- ②自ら動くこととする環境
- ③実力主義
- ④コミュニケーションを大切に
- ⑤お互いに説明責任と結果責任を果たす
- ⑥どんどん権限委譲して、自分にしかできない仕事をフォーカスする
- ⑦徹底して行動の質と量を追求める
- ⑧目的、目標を明確にして仕事をする



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。

（『上司のルール』より転載）