

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55回 面談のフィードバック

部下との個人面談に時間と労力をかける価値は十分にあります。また、内容を整理して全員に共有することも重要です。

誤解を防ぎ信頼築く  
内容を整理し全員に共有

会社や部門、仕事の状況によつて異なりますが、赴任直後の個人面談は1人1時間くらいを目安に行います。すると、場合によっては、最初の2、3日間は部下との個人面談でつぶれてしまうということもあるでしょう。

しかし、それだけの時間と労力をかける価値が個人面談にはあります。時間

とともに人間関係は深まっています。最初の段階でいろいろな確認し合うことで、信頼を築き、誤解を防ぐことができるからです。そして、部下全員との個人面談を終えたら、必ず内容を整理して、朝礼やミーティングの場を通して、全員にフィードバックしましょう。

部下の話聞いていれば、多くの部下から聞かれた同じ意見、まったく反対のことを希望している話や

個人的な域を出ない意見など、さまざまな内容の意見が出そうものです。話や意見を整理するうえで、基本は、まず多数意見を尊重するという事です。多くの人が感じているからには、それなりの妥当性があると判断できます。もちろん、上司としては、たくさん出た意見を必ず採用しなければならぬというわけではありません。もし、自分は違うやり方をしたいと思うのであれば、「わたしはこういうやり方をしたい」と思います。その理由は、〇〇だからです」と理由を含めて、きちんと説明することが必要です。誠意を持って説明をすれば、完ぺきに納得してもら

また、これまでのやり方を変えて、自分流を持ち込む場合には、「最初は違和感があるかもしれないが、ぜひ協力してほしい」「部門を良い方向へ導くため」「みんなで目標を達成するため」ということを理解してもらうことも大切です。

“自分流”持ち込む場合  
説明し理解得る努力を

また、これまでのやり方を変えて、自分流を持ち込む場合には、「最初は違和感があるかもしれないが、ぜひ協力してほしい」「部門を良い方向へ導くため」「みんなで目標を達成するため」ということを理解してもらうことも大切です。

また、これまでのやり方を変えて、自分流を持ち込む場合には、「最初は違和感があるかもしれないが、ぜひ協力してほしい」「部門を良い方向へ導くため」「みんなで目標を達成するため」ということを理解してもらうことも大切です。



多くいけません。それだけでも、「話を聞いてくれる上司」「自分たちの意見を吸い上げようとする上司」というオープンマインドの印象を与えることができるでしょう。

（「上司のルール」より転載）