

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54回 仕事を楽しませる

仕事を楽しいと、モチベーションも高くなり、良い成果につながります。上司は部下が最大限に仕事を楽しめるよう配慮し、また自分も仕事を楽しむべきです。

モチベーションを高め
より良い成果を生む

「楽しんで仕事をしていきますか？」
こう質問されたら、あなたはどうか答えるでしょうか？「楽しんでやっています」と答える人はまったく問題ありませんが、「基本的には楽しんでいますが、問題もたくさんあります」とか、「とても、楽しめるよくな状況ではありません」「仕事なんて、楽しいという

ことありません」などと答える人も少なくないでしょう。では、なぜ楽しめないのでしょうか。
それには、いろいろな理由があると思います。「仕事の量が多過ぎて、深夜までの残業が連日続いている」「仕事が難し過ぎて、なかなかうまくいかない」「自分にはまったく向きの部門で働かされていく」「同僚との人間関係がぎくしゃくして、気持ち良く仕事ができません」「上司と関係がうまく

くないかな」などが挙げられるでしょうか。

わたしは上司として部下と個人面談をすることを勧めますが、その際、「仕事を楽しんでいるか」と聞くのは、大きな意味があります。当然、楽しんで仕事をしている人の方が、モチベーションも高く、より良い成果を上げるものです。

力を最大限に発揮させる
部下を手助けしフォロー

上司は、部門全体の成果、業績に責任を持つているので、部下のモチベーションはとても重要な要素となります。部下が仕事を楽し

んでいないとしたら、どうしたら楽しめるのかを一緒に考え、上司として手助けできる部分は、フォローしてあげるべきです。人間関係で悩んでいるのであれば、間に入ってあげることでもできるかもしれませんし、人員や座席の配置を替えることで、ストレスを軽減してあげることもあるでしょう。

仕事量や内容について苦慮しているのであれば、仕事の割り振りを変えたり、何人かをチームにして、助け合える体制を整えてあげることでもできるはずです。



人が持てる力をすべて出し切れているのかを確認することも、上司の重要な仕事です。その人の仕事ぶりを見て、「できる、できない」を評価する前に、その人が力を出せているのかどうかを思いやってみるべきです。そのためには、まず、何よりも、上司であるあなたが楽しむことが一番です。
『上司のルール』より転載