

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53回 部下が頑張るエンジンとは

部下の目標や仕事へのモチベーションの度合いを知ることが仕事を割り振る上で重要な要素。一人一人の馬力を把握しましょう。

「将来、こうありたいと目指しているものはありますか?」「そのために、いつまでこれをしよう、これを達成しようという考えはありますか?」「今、仕事を頑張ろうと思っているエンジン(動機)は何ですか?」
部下との個人面談では、

このような質問も投げ掛けてみるというでしょう。まず、「将来こうありたい、だから今はこれを頑張る」というしっかりとしたビジョンを持つて仕事をしている

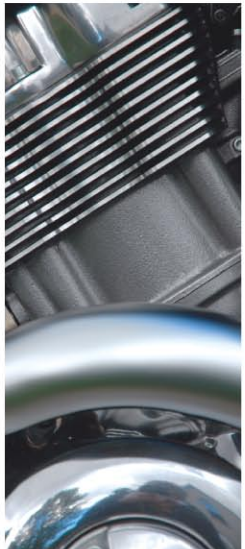
人は、やはりモチベーションが高いものです。頑張ろうと思っているエンジンというの、突き詰めれば同じと言えるかもしれません。

仕事へのモチベーション 部下の馬力を見極める

仕事をしていれば(仕事に限らず、人生すべてで)いろいろな困難が降りかかってくることもありま。その困難の大きさを坂道の傾斜角度に置き換え

ると、困難がそれほど大きくなり、傾斜角度も緩やかならば、馬力のないエンジンでも登ることができるようでしょう。

ところが、大きな困難が降りかかってくる、きつい傾斜角になったときには、馬力の強いエンジンでなければ、坂道を登ることができません。そのため、部下にどれだけのモチベーション、どのくらいの馬力のエンジンを持つているかを確認することが必要なのです。素晴らしい能力を持っている部下だったとしても、モチベーションが低く、馬力の弱いエンジンしか持っていないければ、ちよっとしたトラブルでも、すぐに気持ち



がなえてしまうかもしれません。反対に、物事を効率的に行うことは苦手でも、持ち前のエンジンで困難に立ち向かっていけるタイプならば、大きな問題をクリアすることができるでしょう。そのあたりも見極めた上で、仕事を振り割ることが大切です。

また、部下がビジョン、目標を持つて働いているというのを知れば、上司の立場から、その手助けをすることもできます。その部下の目標に対して、有益な経験を積ませるチャンスを与えたり、勉強会やセミナーへの参加をさせてあげれば、スキルアップの助となるでしょう。とにかく、部下一人一人の頑張れるエンジンを把握しておくことが重要です。

『上司のルール』より転載