

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49回 年配の部下には相談を

年配の部下のモチベーションを上げ能力を引き出し、気持ち良く仕事をさせることも上司の役目。最終的にいい人間関係も築けるはずですよ。

上司が優先すべきこと
部下のやる気と能力向上

「課長、この件についてはわたしの経験上、もう少し予算を掛けてもいいんじゃないかと思うんだけどね」「わたしは長い間あの会社の部長と付き合いがあるから、取引を続けたほうがいいと思うんだけどなあ」など、年配の部下から、いろいろと意見されるといふケースがあるとついいます。最近では、年功序列が

崩れて、能力主義になって

いるので、年配の部下を持つ上司もかなり増えているのではないのでしょうか。

年配の部下を邪険に扱ったら、その部下はモチベーションを下げ、しつかりと仕事をしてくれないかもしれませぬ。部下のモチベーションを上げ、より大きな能力を引き出すことは、上司に課せられた責任でもありません。

したがって、「少し扱いづらいなあ」と思う年配の部下

下の話にも、とにかく耳を傾けましょう。その人の言うことをそのまま採用するのは無理としても、しつかりと話を聞くことによって、それだけ尊重されると思ってもらえます。

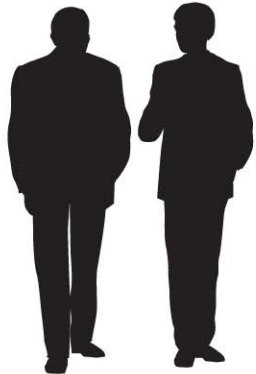
心情酌み取り気持ち良く
成果を上げることが第一

さらに、わたしは年配の部下を「相談役」のようなポジションに据えるということを実践していました。ある案件が持ち上がったから、まずその部下に「佐藤さん、この件なんですが、どう思いますか?」鈴木さんの経験では、このような場合、どちらのパターンの方

が安全だと思えますか? という具合に相談を持ち掛けるのです。

その部下にしてみれば、年上であるとか、経験値などからくるプライドがあるはずですよ。その部下の心情を酌み取って、コミュニケーションを取ることが大切なのです。どんな部下だろうが、気持ち良く仕事をさせてあげて、少しでも成果を上げてくれることの方が、上司としても願ったりかなったりのはずですよ。

わたしはこのやり方で、20歳以上年上の部下と



うまく付き合ってきた経験があります。息子ほど歳の離れた上司と付き合うのは、その人にとってもやりにくさはあったでしょうが、最終的にはとてもいい人間関係を築くことができました。『上司のルール』より転載)