

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。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46回 あいさつを徹底!

基本であるあいさつすらできないようでは、業績や目標数値など上げることはできません。上司がますますっかり大きな声であいさつしましょう。

大きな声でしっかりと
少しくづいても波及

小事が大切という話を前回しましたが、わたしは中でも、きちんとあいさつをすることに力を入れています。

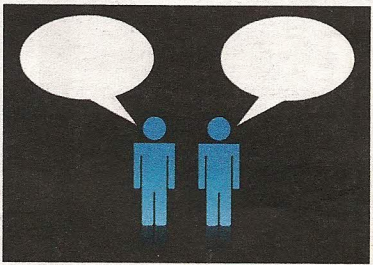
あいさつという基本すら徹底できないような職場で、仕事で成果を上げるために必要な、理念や戦略・方針などを徹底しようという方が、よほど無茶な話だと思っております。

あいさつが基本
業績や目標は次

まず、部下たちには黙って、入口を撮影するためのビデオカメラをセットし、出社してくる部下たち全員のアいさつを録画します。

次に、みんなで一緒に全員のあいさつシーンをチェックして、どのあいさつが気持ちよいかなどを話し合います。そして、「明日もビデオを撮っておくので、しっかりとあいさつしましょう」と言って、翌日も撮影をするのです。

すると、ほとんどの人がしっかりとあいさつをするようになります。しかし、や



はり、中には翌日もあいさつの悪い人はいるものです。その部下とは、個別でビデオをチェックして、「明日からは、きちんとあいさつしよう」と注意を促します。そうすれば、ほぼ完ぺきにあいさつが良くなります。しかし、それもしばらく

すると元に戻ってしまいますので、その後はあいさつ担当を決めて、順番に朝一番に出社してもらってしっかりとあいさつをするように呼び掛けを行います。

あいさつの大切さなんて語っていると、「そんなこと今さら……」と思う人はたくさんいます。しかし、わたしに言わせれば「そんなことすら、できないのに……」という思いでいっぱいです。あいさつ一つでできない職場で、業績を上げようとか、目標の数値がどうだといっている方が、よほどナンセンスな話だと、わたしには思えて仕方がないのです。
(『上司のルール』より転載)