

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 著 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38回 「いい上司」とは

「いい上司」の基準は「優しさ」や「思いやり」など人間としての素養ではなく、目標達成のために組織を統率し、目指す方向へ導けるかどうかです。

優しさや思いやり いい上司の基準外

「いい上司」とは、どんな上司のことでしょうか。そんな質問を投げ掛けてみると、「優しい上司」「部下

を思いやってくれる上司」「楽しい上司」などの答えが返ってくる場合がありますが、果たしてそれは本当にいい上司でしょうか。確かに、優しい、思いやりがあるというのは、人間と

して素晴らしい素養だとは思いますが。上司だつてそのような素養を身に付けていないよりは、身に付けていた方がいいでしょう。ただ、それを持つていけば、「いい上司」というわけはありません。

いい上司とは、目標達成のために組織を統率し、目指す方向へ導いてくれる人のことです。あるいは、部下を育成し、能力やモチベーションを引き出し、部下に目標を達成させてあげられる人こそ、いい上司というものです。

上司自身と会社の方針にブレが生じてしまった場合、「わたしはこのやり方には納得できないのだが、会

社としてやると決まってるので、みんなもがんばってくれ」という言い方をする人がいます。しかし、この言い方は非常にひきまうだとわたしは思います。部下に対して、なんとなくいい人になりただけで、決していい上司とは言えません。

部下の能力と意欲向上 目標達成が上司の役目

納得できないならば、徹底的に会社側とやりあえばいいのです。それでも自分の意見が通らなければ、そこはしっかりと切り替えて、目標達成のために全力を注ぐべきでしょう。部下

がモチベーションを落とすようなことは、間違っても口にしてはいけません。ときに、上司というのはつらい立場かもしれませんが、それでも、部門の成績、部下の成績について、責任を担っていることは確かなのです。だからこそ、自分が納得しているか、好きな仕事か嫌いな仕事かなどを超越したところで、仕事にかからなければならぬことも多々あります。

どんなときでも、部下が積極的に能力を発揮し、目標を達成することを最優先に考えることこそ、上司のあるべき姿なのです。（「上司のルール」より転載）

