

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33回

しつこく言い続ける

大切なことはしつこいくらいに言い続けること。言葉・言い方・切り口を変え、思い・考え・理念を共有し組織文化を築きましょう。

誰にでも分かる言葉で伝え続けるのが能力

伝えるべきことを、誰にでも分かる言葉で言い続けるというしつこさは、上司としてとても大切な能力で

す。上司が部下をしっかりとけているシーンをのぞいてみると、「前にも言ったことだろう!」「いったい、何度言わせれば気が済むんだ!」というフレーズがよく使われています。

一度言ったことをしつかりと理解して、実行してほしいという気持ちは分かりますが、いつでも誰にでも、すんなりと理解してもらえらると思うのは、ちよつと甘いでしょう。上司の中には、一度伝えたことは、「相手も理解した」と勝手に解釈して、二度、三度と言わないというタイプの人もたくさんいます。

しかし、本当に大事なことは「もう、分かつたよ」「勘弁してくれよ」と相手が思い、耳にタコができるくらい繰り返すことも必要なのです。部下たちに「しつこい」「うるさい」と思われることを恐れずに、繰り返し言えるというのは、立

派な能力です。

思い、考え・理念を共有 組織全体の文化を育てる

面白いことに、「しつこい」と思われながら、何度も同じことを言い続けた部下が、のちのち自分の右腕として大いに力を発揮してくれるということがよくあります。それだけ、思い・考え・理念というものを共有できていたため、黙っていて

も同じ方向へ走っていきけるというこたなのです。会社を経営している立場から言えば、会社が小さなころ、わたしの近くで同じことを何度も言われた社員たちが、成長した会社

でも幹部となつているのです。

自分の考えや理念を理解してくれた部下たちというのは、さらにその部下たちにも、同じように大切なことを繰り返し言い続けてくれるものです。そうやって、共通の意識を持ち、組織全体の文化へと育っていきます。

最初はいへんだと思いますが、大事なことは、言葉を変え、言い方を変え、切り口を変え、例え話を変えるなどして、しつこくらいに言い続けてみてください。

さい。
(『上司のルール』より転載)

