

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。

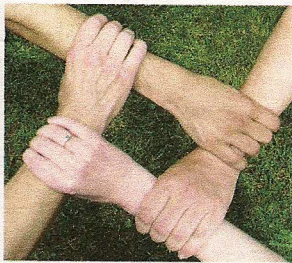
第32回

自由と規律のバランス

上司として部下をチームとして統括するために必要かつ大事なことは、規律と自由をバランスよく織り交ぜたマネジメントです。

規律と管理 チームを統率

上司が部門を統率し、部下を引っ張っていくために



は、ルールや規律が不可欠です。

「このやり方は自分には合わないので、自分流でやらせていただきます」

「共有しているデータベースの形式はあまり好きではないので、わたしだけ別のシステムを使うことにしました」

何ていうことをそれぞれ

部門は一つのチームです

から、最低限のルール、規律を作って、全員がそれを守らなければなりません。また、上司の考え、マネジメントポリシーを実現するために、規律を定めて、部下を管理する必要性はあ

ただ、ここで注意してほしいのは、部下を規律で縛りつけてはいけないということです。

「このやり方がルールだから…」

「規律で決まっているから、こうしておけばいいんじゃないか…」

とばかり思うようになり、能力を最大限に発揮で

きなくなるでしょう。そればかりかミスをしてもルールのせいになってしま

規律を守るといふ裏側には、「自分で考え、自分で判断し、実行している」と部下が感じられるような自由裁量を認めることも必要なのです。

自らで考え判断し行動 成果上げる環境づくりを

そもそも人間は、自分で考え、自らの判断で行動しているときが、もっとも大きな成果を上げます。そのためにも、上司としては、部下が自ら判断し、行動する環境をつくってあげるこ

とも重要な責務です。

自由と規律というのは相反する要素ですが、この二つをバランスよく織り交ぜながら、部門をマネジメントしていくことを常に意識することが大切なのです。

この機会に、部門全体を見直してみてください。

規律が少ないために、部下が勝手な動きをして、部門が正しい方向へ進んでいないなんてことはありませんか？ 反対に、自由が少な過ぎて、部下が自らの判断で行動しなくなっているませんか？

（『上司のルール』より転載）



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。