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28回

判断に迷ったら部下に聞け

最終的な判断は上司の役割ですが、悩んだり考えたりする過程のすべてを一人でする必要はありません。部下に聞くこともスキルの一つです。

「この企画では、A案とB案のどっちを採用すればいいのだろう…」

「原材料の仕入先は、○商事と△商事のどちらを選べばいいのだろうか…」

上司として、判断に迷うケースがたくさんあります。そんなとき、「自分は上司なんだから、自分自身でビシッと決めなければ…」と考えてしまう人もたくさんいます。

もちろん、最終的には責任者であるあなた自身が判断しなければなりません。しかし、悩んだり考えたりするプロセスのすべてを上司一人で行わなければならないということでは決してありません。そんなときには、一緒に仕事をする部下に聞くのが一番です。

部下に意見を求める部下のやる気も向上

「A案とB案で迷っているんだけど、君の意見を聞かせてくれないか」

「実際に取引先と付き合っている君にこそ、○商事と△商事のどちらを選ぶべきか聞いてみたいんだけど」

という感じでどんどん部下に意見を求めるのです。こんなふうに質問されて、「頼りない上司だな」「そんなことも自分で決められないのか」と思う部下はまずいません。むしろ、上司に意見を求められて「信頼されているんだ」「期待されているんだ」とモチベーションを上げる部下のほうが多いのです。

不要なプライドは捨てる独り善がりにならない

わたしも上司になりたてのころは、妙なプライドが邪魔をして、部下に素直に聞くことができず、ずいぶんと独り善がりになったものです。「こんなことを聞いたら、カッコ悪いんじゃないか」とか、「こんな質問したら、ばかにされるんじゃないか」などと考えてばかりいたのです。

しかし、上司だって知らないこともあれば、迷うこともあります。たくさんのことを知っていたり、常に的確な判断を下せたりする上司になることは素晴らしいことですが、その段階に達していないのに、無理をしても何のメリットもありません。迷ったら、部下に聞く。このスタイルでも、部下はきちんとついてきてくれるものです。

（『上司のルール』より転載）

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。