

# 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。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24回 愛は注いでも、情は注ぐな

上司は部下に対して、愛と情を切り分けて考えるべきだと思えます。厳しい意見を述べることも、本当下部のことを考えていけば、正しい上司の姿です。

仕事をしていれば、部下にきついことを言わなければならぬ場面にも遭遇するでしょう。ミスを繰り返す部下、基本的なことを守ろうとしない部下などには、上司としてはつくりとものを言わなければならぬことはよくあります。

そんなとき、「こんなことを言ったら、かわいそうだ」「これを言ったら、傷付いてしまうんじゃないか」と感じるのだってあるでしょう。ただ、やはり言うべきこ

とは、ピシッと言わなければならぬのです。

上司は部下に愛は注いでも、情を注ぐべきではないのです。

### 厳しい意見は信頼の証 愛があれば理解される

もちろん、上司が言ったことよって、お互いが嫌な思いをすることもありますが、しかし、それでも本当下部のためだと思える愛があれば、いずれは理解さ

れるものです。少なくともわたしはそう信じています。言いたいことをはっきり相手に言わないのは、相手を信頼していない証拠です。上司の立場で言えば、

その部下を信頼し、今後とも一緒に仕事をしたいと思うならば、きちんと言うべきです。

また、愛を注いで、情を注がないという意味では、「本当下部のためになつていのか」という点を厳しく考えることも大切

です。例えば、本人は今の仕事を続けたいと思っても、別の能力を持つているのであれば、部署を異動させた方が、もっと力を発揮できる

場合もあります。もっと極端な場合、今の会社を辞めて、転職したほうがその部下にとって、幸せだということだってあるでしょう。

### 部下の能力の評価基準 部下を飼育しにしない

部下の能力を評価する基準を持つていたとしても、見極めが非常に難しいのは分かります。しかし、本人のためにならないことが分かっているなら、いつまでも自分の下で働かせておくわけにはいきません。これは、部下を飼育しにしていく、典型的な悪い上司です。自分が向いていない職場で評価されないまま働き

続ける方が、本人にとつてよっぽどつらいということ、上司の側が認識していなければいけないのです。

情に流される上司ならば、その場の感情や感傷で話をするかもしれませんが、愛を注いでも、情は注がない上司ならば、「こうした方が君のためになる」ということをはっきり伝えるものです。情を断ち切つていれば、ときに厳しい決断をしなければならぬこともあるはず。しかし、それこそが本当下部のことを考えている正しい上司の姿なのです。

(『上司のルール』より転載)