

BUSINESS

リーダーになら!

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20回 自分のノルマ達成は二の次

ノルマや目標に対する考え方には、上司と部下では大きく違います。部下を育てるためには、上司は自分の目標やノルマ達成は明確に区別する必要があります。

「2カ月の売上目標は600万円だ!」

「一人あたりのノルマは、10件成約することだぞ!」

仕事をしていると、目標

やノルマという言葉が日常的に飛び交っています。ど

ころで、目標やノルマとい

う言葉について、じっくりと

考えたことがありますか。わたしが仕事をする上で、ノルマと目標を明確に区別

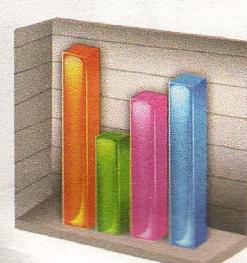
しています。まず、ノルマというのは、これをやらなかつたらク

ノルマと目標の違い 部門の目標達成を優先

部下時代は、個人のノル

マ・目標について考えていれば十分でしたが、上司となつたからは、部門全体の目標やノルマのことを考えなければなりません。会社の形態評価システムによつて、若干の違いはあります。一方、目標は、特にペナルティーはないが、目標達成のことを優先すべきです。

東京ヤクルトスワローズの古田敦也さんは選手兼監督でした。つまり、プレイングマネジャーなので、チームと個人の成績の両方を考えなければなりません。この場合、「個人成績が良くてもチームが最下位」というよりも、「個人成績が振るわなくともチームは優勝」という方が、トータルとして高い評価を得られるのではないかでしょうか。



チームと個人 両方の成績を考える

上司も基本的には同じです。だからこそ、部門のノルマ・目標を達成するため

ですが、上司は自分個人のノルマや目標よりも、部門の目標達成のことを優先すべきです。

2006年のプロ野球、東京ヤクルトスワローズの古田敦也さんは選手兼監督でした。つまり、プレイングマネジャーなので、チームと個人の成績の両方を考慮して、どのよう仕事の能力、特性、キャラクターなどを考え、どのよう仕事を分配すべきなのか、上司としてどのようナサボトができるのかなど、部下のことを常に考えながら仕事をすることが大切なのです。

(『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。