

# リーダーになる!

実践する上司学。  
よきリーダーに、よき上司になるために。



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18回 やるべきことをしない部下

上司から見て、やるべきことをしていないように見える部下がいる場合、まずなぜ行動を起こさないのか分析し、的確にサポートしてあげる必要があります。

「ちゃんと説明したので分かってきているはず」

「何も言わなくてもあいつは分かってくれる」

上司としてはそう思いたい部分ですが、残念ながら1度や2度の説明、ましてや「何も言わなくても分かってくれるはず」というのは上司の妄想に過ぎません。

もし、分かっているのであれば、やるべきことはちゃん

とやるのが人間です。要するに、できないということでは分かっていないのです。

### 行動起こさない2種類のタイプ

行動を起こさない人には2種類のタイプがあります。それは分かっているのにしないタイプの人と、やり方が分からない人です。

では、分かっているのにやらない人にはどう対処すればいいのでしょうか。

人はやるべきことに疑問・異論(反論)・不安があるとなかなか動けません。まず、このタイプの人はよく話をして、この三つのどこに問題があるのか把握をし、やらない「NO」を「YES」に変換してあげるよう、ひも解いていってあげることが必要です。

また、やり方が分からない人には、行動のレシピを提供してあげることが必要です。要するに、やり方を教えてあげるといいうことです。やり方を教えるということとは、成果を上げるのに必要な行動を分解して教えてあげることです。

人はやるべきことに疑問・異論(反論)・不安があるとなかなか動けません。まず、このタイプの人はよく話をして、この三つのどこに問題があるのか把握をし、やらない「NO」を「YES」に変換してあげるよう、ひも解いていってあげることが必要です。

を区切つて、その区切った仕事を覚えるまで1から反復させて、覚えたら次の区切った仕事に移らせるというやり方です。

例えば、ある一つの成果を出すときに、細分化すると10の仕事になったとします。一気に10を教えて、「この仕事はこうやるんだよ。できるようにするまでがんばって」と言われるより、初めに10の仕事の1だけを教えて「これができたら次の仕事に移ろう」と言われる方が、教えられる側にしても見通しが立つ分、やる気も起きているのではないのでしょうか。

### 業務を細分化して1から反復させる

では、なかなか覚えてもらえず、思ったような成果を出せない人がいたら皆さんはどうしますか? そんな時こそ「細分化反復法」を使ってください。読んで字のごとで、細かく仕事を

区切つて、その区切った仕事を覚えるまで1から反復させて、覚えたら次の区切った仕事に移らせるというやり方です。

また、スピードこそ違えど、みんなができるようになったら、10の仕事のうちどの仕事でも任せられるようになるわけです。

はつきりいって教えるのは大変です。しかし、一見遠回りのように最終的には近道のような気がします。

(記事協力: Masaki)