

BUSINESS

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 著
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4回 目標だけで部下は動かない

このコラムも4回目になりました。おかげさまで好評で、今年も1年間頑張りたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

今回は年頭ということ、「目標」をテーマにお届けします。

あなたの会社では、今月商品を何台売る、今月商品を何台作る、今月の契約件数は何件、不良率を何%以下にする、などの非常に明確な目標が掲げられ、そのためのテクニカルな話し合いも頻繁に行われていることでしょうか。会社によっては言葉だけではなく、壁に張り出すなどして、目標達成に向けて部下を叱咤激励

(しつたげきれい)している場合もあると思います。

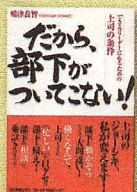
しかし、「笛吹けど踊らず」といった会社も多いのではないのでしょうか。そういった会社によくありがちなのが、誤った目標思考に陥っているということ。あなたは部下から、「目標って何ですか?」「目的って何ですか?」と聞かれたら、きちんと違いを説明できるでしょうか。

例えは、3日以内にある島へ到着しなければならぬ

いとしましよう。押し寄せる荒波を何とかしのぎ、懸命にオールをこいで、もう少しで島へたどり着くというところで、突然の嵐に見舞われ、スタート地点まで押し戻されてしまいました。さて、あなたはどのように思いますか? ほとんどの人が、「もう、こんなことやつてられない」「面倒くさいから、もうやめてしまえ」と思うのではありませんか? そう思うのも当然です。なぜなら、この場合は、あるものが欠落しているのです。それは「目的」です。目標はあっても、目的がないのです。わたしなりに目的と目標の違いを説明するのであれば、「目標とは、いつまで

に、何を、どうするのか」という手法のことであり、「目的」とは、何のために、なぜするのか」という行動の理由のことです。

リーダーになるツール 役立つ書籍や道具などを紹介



「だから、部下がついてこない!」

最高の上司になる方法、部下と最高の関係が築けるようになる。最高の組織の作り方が学べるなど、24歳で部下を持って以来、嶋津さん自身が経験してきた数多くの成功・失敗から学び蓄積したノウハウの集大成。(日本実業出版社・1470円)

を救う」という目的が生まれ、「3日以内に島へたどり着く」という目標も明確になります。そうなること、たとえ嵐で押し戻されたとしても、最後まであきらめずに行動するのではないのでしょうか。あなたは「もしかしたら間に合わないかも知れない」と不安にかられながらも、一生懸命にもう一度、ボートをこぎ出すはず。人は「目的」と「目標」がそろったとき、初めて自主的に、かつ、たとえ困難な状況でも粘り強く行動するようになります。人は目標では動機付けされません。人は目的にのみ動機付けされるのです。

(記事協力: Axiom)