



誰よりも汗をかく管理職の姿を見せる～社会人15年目のつぶやき



管理職の悩みの一つ、「部下をうまく動かせない、指示を聞いてもらえない」に対してどのような振り返りが有効なのか、その具体的なノウハウをお伝えします。

管理職の悩みは多岐にわたりますが、その一つに「部下をうまく動かせない、指示を聞いてもらえない」ことが挙げられます。部下の態度にお悩みの場合は、信頼関係を築くコミュニケーションが足りているか・ビジネスパーソンとしての適切なマナーで接しているかを顧みる以外に、「あの人の仕事ぶりにはかなわない」と誰もが納得せざるを得ない実績を積み上げられているかを振り返ることも有効です。

知識量・業務量でも後進を圧倒できているか

営業の例を挙げましょう。入社から10年以上が経過し主任となってもなお飛び込み営業を欠かさず行い、毎月5組織以上の新規顧客をコンスタントに獲得し続けるAさん35歳と、3年前に課長として中途入社して以来新規顧客を1件も獲得していない40歳のBさんの2名がいたとします。「飛び込み営業の極意を知りたい、営業成績を上げたい」と若手が思ったとき、AさんとBさんのどちらに真剣に相談をしたいと思うでしょうか。

プロジェクトが暗礁に乗り上げたときに何らかの解決策を示してくれる、自分が処理しなければならない仕事を自分の代わりに高い精度であっという間に終わらせてしまうなど、いざというときに頼れる知識やノウハウを持ち、口で指示を出すだけでなく実行力もあることを普段から体現できているかを、管理職は折に触れて振り返りましょう。実務者といわれる若手や中堅層以上に自分の仕事に熱意を持って取り組み、チームメンバーの何倍もの成果を上げるという気概が求められているのです。

この人がそう言うなら仕方がない・手伝ってあげたいと思われるために

先に述べたような実績が伴っているリーダー・管理職であれば、例えば自身の営業スタイルをメンバーにそのまま模倣させることでチーム全体の売上向上が見込めるでしょう。あるいは、新規プロジェクトを発足させるという場面でも、「この企画には意義がある。忙しいことは重々承知しているが、みんなの力を貸してほしい」とメンバーを説得することはそう難しくはありません。

自分よりもはるかにデキる人がやってみよう・協力してほしいというのであれば、若手や中堅層も、微力かもしれないが、なんとか力になろうという気になるものです。

誰よりも管理職である自分が動き、汗をかくこと。時にはこのようなアプローチが、後進を動かす秘訣になり得ます。

株式会社インソース より