

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、速さにこだわり、二流は、早さにこだわり、一流は、仕事をなくすことにこだわる。

部下に頼んだ仕事が期日に遅れる場合、たいていの原因は「速さ」より「早さ」にあります。

ここでいう「早さ」とは、「スタートする時間」です。仕事が遅い部下は、たいてい着手が遅いことに原因があります。

着手を早めれば、仕事のスピードは上がります。特に新しい仕事や複雑な案件は、とり組むまでに時間がかかってしまいます。

リーダーは部下に何かをお願いしたら、提出期限とともに、着手したかどうかを確認する必要があります。そして、仕事の着手が遅い部下に対しては、「着手するのに何か困ったことはないか」と声をかけたり、仕事を細分化して、小さいタスクからでもとりかからせるようにします。

しかし、そうはいつてもたくさん仕事を抱えていて、早く着手できないというケースもあります。

そこでリーダーは、もうひとつ先の視点で考えなければなりません。それは「ムダな仕事」をなくすことです。

慣習だからそのまま続けているムダな仕事はないでしょうか。

例えば、ある会社では月次の営業部の会議に使う 10 ページの報告書を作成するのに、丸 2 日かけていました。

実際にその話を聞いた私は、報告書をもっと簡潔にできないかを聞いてみました。

すると、「前からこのような形式の報告書をつくっているのだから、そのままやっている」とのことでした。

しかし、担当役員である営業本部長に聞いてみると、こんなに分厚い資料よりも、もっと簡潔にしてほしいとのことでした。

どうも、他社に転職した前任の部長の方針だったようです。ならば、必要ありません。早速、A 4・1 枚のシンプルな報告書に変更します。

これだけでだいぶ、作業時間を減らすことができます。

項目がたくさんありすぎて時間がかかる割には誰も見ていない日報、常務しか読まない研修報告書、誰も読まない出張報告書・・・このようなものも、やめることを検討したほうがいいでしょう。やめるかどうか、客観的な視点で判断するのも、リーダーの仕事と言えます。

また、提案書のグラフの色に必要以上にこだわる、罫線の太さに固執するといった自己満足の仕事もムダです。

「これは入れておいたほうがいいだろう」という「念のため仕事」もそうです。リーダーはそのような仕事をしている部下には、注意しなければなりません。「誰のため」の仕事かが、大切になります。

仕事をたくさん抱えていて、早く着手できない場合、もうひとつ先の視点で考えなければなりません。それば何だと言っていますか？

( )