

「仕事ができる社員、できない社員」という本からです

何でも自分でやろうとする人 「上司」ではなく「仕事」が部下を育てる

あなたが一人でも部下を持っているのなら、その部下が担当すべき仕事と権限を決め、決めたら部下が担当する仕事に手を出してはいけません。

また、自分でも担当を持つ「プレーイングマネージャー」的立場になろうとすることは避けてください。その分野に属する、すべての仕事を部下に割り振ることが重要なのです。

部下に仕事を任せないことには、物事はスムーズに進みません。何かを実行しようにも後れ後れになってしまいます。そうならないために、部下に権限を割り振って与えなければならないのです。

「部下に責任を負わせろ」とは、よくいわれます。

しかし、それは、権限を与えれば、権限を与えられた担当者が持つ責任感によって自動的に補完されるものです。ただし、部下に与える仕事は、できるだけ大きなものにしてください。

仕事人が育てます。「上司が人を育てる」というのはあまりにおこがましいいい方です。そう考える上司に限って、人を育てられません。育てるところか、優秀な部下を自分と同等か自分より低いレベルに抑え込むような事態になりがちです。仕事そのものが人を育てるのです。

だから、大きな仕事を与え、結果として部下がその仕事をうまくできずに崖下に転がり落ちていっても、手を差し伸べる必要などありません。上司は「ざまあみろ」「おまえなんかにはできるわけないと思ったよ」と笑っていればいいのです。

それこそが人の上に立つための心得です。部下がそこで「この野郎、負けるものか」と歯を食いしばって崖をよじ登ってきたとき、部下はその仕事に見合った力をつけたことになります。大量の仕事を抱え込み、すべてを自分でさばく人が一流ではありません。ここをくれぐれも間違わないことです。

仕事を人に任せると同時に、権限も与えること。今リーダー的な立場にいる人も、そして、これから人の上に立つ有能なビジネスマンを目指す人も、それが結果的に人を育て、仕事の流れもスムーズにすることを覚えておいてください。

仕事を任せると同時に何を与えると言っていますか？

()

何が人を育てると言っていますか？

()