

「仕事ができる社員、できない社員」という本からです
「打ち合わせ」が多い人、少ない人 仕事は人から教わるものではない！

会社という組織は「トップダウン」でうまく回る構造になっています。より正しくいうなら、トップダウンとボトムアップの組み合わせです。とにかくトップ、もっと正確にいうなら、その部門の上司が判断して結論を出します。あくまでも「判断」をするのは、上司の役目だからです。どのようにやっていくかということを下の人間が決め、それを、上司が判断し結論を出していきます。つまり、「どうやるか」を検討する段階ではボトムアップになります。「どうやるか」を部下自身に考えてもらうことで、実行段階がスムーズに進むようになります。上司は、ただ判断に徹します。部下が提案してくるのに対して、イエス・ノーを明確に伝えるのが上司の仕事であり、トップの責任です。

とにかく、仕事を部下に任せることが重要であり、上司が自分で仕事をしようとする、部下は育ちません。自分で仕事を抱えている上司の部下はたいいてい、上司が時間的に処理できなかった分の中途半端な仕事を処理させられたり、そのために上司と打ち合わせをしたり、質問をしたりといった不必要な仕事が多くなります。具体的にどういうことかということ、上司が自分でも仕事の担当を持つ「プレーイングマネージャー」として仕事をやっている、いざ仕事が終わらないとき、「ちょっと〇〇君、この仕事をやってくれないか」と、部下に細切れの仕事を渡してしまうのです。すると、部下は上司のやり方を踏襲せざるを得なくなって、「ここはカギ括弧をつけておいたほうがよろしいのですか」といったレベルの、くだらない話のすり合わせが何度も出てきます。要するに、「報・連・相」—報告、連絡、相談が、それこそ徹底的に必要になります。部下に権限を与え、一つの分野を任せるといった仕事の仕方をしていないために、部下と上司の間にハウレンソウが多発している会社のオフィスは、非常にうるさいものです。一人で仕事が処理できないので、ハウレンソウを持ちかけてはお互いに仕事の邪魔をしあう結果になってしまいます。ここに見られる上司と部下の関係性は、GPSと私たち人間の関係に似ています。見知らぬ土地へ行こうとするとき、GPSを使って目的地を打ち込めば、道順をナビゲートしてくれますから簡単に行けますが、後日もう一度同じ場所へGPSの案内なしに行けるかということ、行けません。道を覚えていないのです。しかし、初めて行くとき余計に時間がかかっても、自分で地図を探して苦労しながらたどり着いた場合には、二度目は無条件にスムーズに行けるのです。

仕事も同じです。どんなことでも、できるようになるには、自分自身で学ぶしかありません。誰かが教えてくれるのを待っていて、実際に懇切丁寧に教えてもらえたとしても、すぐに自分のものにはならないのです。上司がGPSのように部下を懇切丁寧にナビしたら、その瞬間は良くて、先々の結果は悲惨なことになります。自力では目的地にたどり着けない、何もできない社員が出来上がってしまい、いつまでたっても成長しないでしょう。

あるとき、社長さんだけが集まった会で講演したのですが、その際「この中で、上司に手取り足取り教え込まれたおかげで社長になれたという方、手を挙げてください」と質問してみたところ、誰一人として手を挙げませんでした。当然だと思います。彼らは、自分で苦労して結果を引っ張り出し、自分の立場を築いてきたという自負がありますし、実際にそうでなくては何も成し遂げられないのです。上司が有能だろうと、そうでなかろうと、自分を育てるのは結局のところ自分自身でしかないのです。仕事ができる社員を目指す若い人には、ぜひこのような考え方を身につけてほしいと思います。

「この中で、上司に手取り足取り教え込まれたおかげで社長になれたという方、手を挙げてください」と質問してみたところどういった結果でしたか？

(

)