

「部下に任せられない上司」に共通する4つの特徴

ドクターシーラボなどで社長を経験し、現在はコンサルタントとして多くの企業の上場・成長に貢献し「成長請負人」と呼ばれる池本克之氏が、著書『「いまだき部下」を動かす39のしかけ』を出版した。同書の中から、部下に仕事を任せることができない上司の心理について解説する。あなたに当てはまることはないだろうか。

- 優秀なプレーヤーだった人ほど 仕事をうまく任せられない

前回述べたように、いまだきの若い部下は仕事を安心して任せられない存在なのかもしれません。

ですが、それでも彼ら、彼女らに任せ、動かさないといけなのです。

仕事をうまく任せられない人には、プレーヤー時代に華々しい活躍をしてきた人が多いという特徴があります。

プレーヤーとしてバリバリ実務をこなしてきた人は、たいていの仕事は自分でしてきたので、人に仕事を任せるということに慣れていません。

こういう「任せられない上司」は、「仕事を教えている時間がもったいない」「自分でやったほうが早い」などと思うのでしょうか、それではいつまで経っても部下の動かし方は上達しません。リーダーとして、マネジャーとして成長できないということであり、今後の出世にも響いてくるでしょう。将来の自分のためにも、部下に仕事を任せられるスキルを磨くしかありません。

「任せられない上司」には、いくつかの共通する傾向があります。

- その1) 部下が自分よりいい結果を出すのが怖い

これは、大きな誤りです。

部下が自分より優秀だとしたら、上司の評価はどうなると思いますか。

その優秀な部下を育てた上司として、自分自身の評価が上がります。

たとえば、スポーツの世界で、実力のある選手を育てているコーチが、自分の選手時代に華々しい活躍をしていたかということ、そうとも限りません。それでも、オリンピックでメダルを取れる選手を育てれば、そのコーチのもとには選手が殺到します。

それと同じで、優秀な部下を育成できる上司だと認められた人間には評価が集まるのです。

責任感の有無はさておき、いまだきの若者たちには真面目で能力が高い人も多くいます。若くて有能な部下がいると、上司としては「自分が出し抜かれるのではないかと不安や焦りを感じてしまうかもしれません。

部下の能力を見抜き、そういった感情を抱くのは、自身のプレーヤーとしての能力が長けているからこそともいえますが、優秀な人材を生かさないのはマネジャーとしては失格といわざるを得ません。

上司は、企業や部署の「全体の利益」を考える立場にいるのです。その部下の能力やノウハウがすぐれていると思うならば、積極的に活用することで部署の成果を向上させるべきでしょう。

もちろん、組織を破壊するような本当に危険な人間には仕事を任せるとはいかないのですが、部下に経験を積ませるためには仕事を任せざるを得ないのです。その前提条件を忘れないください。

- その2) 自分でやったほうがいい結果が出ると思っている

それは、当たり前です。自分より経験が浅く、自分より知識やスキルもない部下がいい結果を出せないのは当然のことです。そんな部下を成長させ、結果を出せるように導くのが上司の役割です。

「自分がやったほうがうまくいく」——こういう思いが強い人は、自分の能力や経験に自信がある、優秀なタイプでしょう。優秀であるがゆえに、まわりにいる部下が自分よりも劣っているように見えてしまうのです。そのため、「部下に任せていては部署全体の成績が落ちてしまう」といった思考になりがちです。

しかし、仮に部下の能力が劣っているとしても、自分一人であげられる成果は100のまま。それを200や300の成果にするのが上司の使命

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します

です。それは部下の力を活用しないと実現できません。

会社がリーダーに求めているのは、たった一人で成果をあげるのではなく、チーム全体で大きな成果をあげることなのです。

● その3) 「部下に嫌われたくない」と考えている

私の知り合いに、毎年夏が繁忙期になる会社の経営者がいます。

それ以外の季節は、彼は普通に社員に仕事を任せています。ところが、夏になるとどの社員も多忙なのがわかっているので、「任せるのは悪いな」と思って、自分でやってしまうのです。

彼は数カ月間、自分が大変な思いをすればそれで済む、と考えているのですが、それだと彼の能力だけが伸び、社員の能力は頭打ちになります。そのうえ、自分がパンクしたら、会社がつぶれるかもしれないのです。

彼に限った話ではなく、人のいい上司は部下に仕事を任せたくても任せられないケースが多いようです。

それはおそらく「部下に嫌われたくない」という心理が働いているのではないのでしょうか。

しかし、部下に「忙しいのに」と嫌がられたとしても、会社のためには仕事を任せるしかないのです。上司の給料には、部下に仕事を任せ、動かし、成長させる業務に対する対価も含まれているのだということを決して忘れてはなりません。

● その4) 「楽をしたい」と考えている

もう一つ、「任せられない上司」の共通点として、「楽をしたい」という考えがあります。

たしかに、人に任せると教えるのに時間がかかりますし、部下が失敗したときはフォローしなくてはなりません。自分が教えたのとは違う結果になるのはしょっちゅうですし、それを注意したら不機嫌になる部下もいます。さらに、任せただけ上司の責任は重くなる。それを考えたら、一人でするほうが作業的にも精神的にも楽でいられるでしょう。

しかし、それでは組織が成り立たなくなります。

組織が20年後も30年後も、50年後も継続するには、仕事を誰かが受け継いでいくしかないのです。上司は仕事を次の世代に渡すのが役目。あなたもそうやって上司から仕事を引き継いではずです。

上司から部下へとバトンタッチすることで、組織は続いていきます。仕事は自分のためだけにあるのではないのだと考えてください。

そもそも、楽をしたいのなら、それこそ人に任せるのが「最大の楽」につながります。苦勞するのは、ほんの一時だけ。いま、部下に任せることで、将来の「自分の時間」を手に入れられるのです。

Diamond Online より

2018年は戌年ですね。前年は酉年で「商売繁盛」や取り→採りと収穫の意味があり比較的良好な意味の年でしたが、戌はその後になりますので収穫後の「守りの年」と言われています。しかし商売ですから守ってばかりでは商売にはなりません。アフターフォロー、リスクヘッジをすることで、既存のお客さまを守りまたそれが信頼と商売へと繋がる年となります。

戌の守護本尊は阿彌陀如来で「極楽浄土に導き、救済の力、滅罪、敬愛」の利益があるとされています。

ただご利益を待つだけでなく、戌年には勤勉で努力という意味もありますので、ご利益を自ら手繰り寄せよう努力して行きましょう。



お正月の行事食の定番として知られているのが、おせちと雑煮です。



おせちには「その1年が良いものであるように」という願いから、多くの縁起物が料理として並びます。黒豆には「まめに働き、豆に暮らせるように」という「無病息災」、栗きんとんには「金銀財宝」という「金運、商売繁盛」、煮干の佃煮である田作りは、「五穀豊穡」、数の子は「子孫繁栄」…おせちは1年のあらゆる出来事がうまくいくようにとの願いがこめられています。

雑煮は地域によって具材が大きく異なる行事食です。その意味や由来は諸説ありますが、一説には雑煮に入れる餅は鏡餅に宿った年神様の力をもらうためのものといわれて、年神様にお供えした鏡餅を切り分けて調理します。

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します