

上司に成果をあげさせよ!

現実には企業ドラマとは違う。部下が無能な上司を倒し、乗り越えて地位を得るなどという事は起こらない。上司が昇進出来なければ、部下はその上司の後ろで立ち往生するだけである」

ドラッカーは、いかにして機能する社会をつくり、組織に成果をあげさせ、一人ひとりの人間に自己実現させるかを考えた。すべて、社会的存在としての人間の幸せのためである。

そのドラッカーが、上司のマネジメントの仕方を教える。

なぜと問うならば、あなたが上司に成果をあげさせることが、組織に成果をあげさせ、全人類の福祉に貢献させるからだと答える。

上司にいかに対処するかには悩まない者はいない。大勢の人が教えてもらいたがっている。

ドラッカーの答えは簡単である。

仕事で成果をあげている者ならば、皆知っているはずだという

つまり、上司の強みを生かすことである。

それが、部下自身の成果をあげる鍵でもあるという

「昇進していく上司の部下になることが、成果をあげるためのベストの方法である」

しかし、念には念を入れなければならない。

上司が成果をあげるためには、自分が行っていることのうち、何が役に立ち、何が邪魔になっているのかを直接本人に聞かなければならない。

だが、上司を改造し、経営学の教科書に書いてある理想的上司のモデルに仕立て上げようなどと考えるてはならない。あるがままの上司が、個性ある人間として存分に仕事ができるようにすることが部下たる者の務めである。

もう一つ務めがある。

上司を不意打ちから守ることである。

「ビジネスの世界にうれしい不意打ちはなく、責任のあることについて不意打ちされることは、恥をかかさね、傷つけられることになる」からである。

「上司をマネジメントすることが重要であると認識している者が、あまりに少ない。

困ったことには、上司をマネジメントできることを知っている者もあまりいない。上司についてこぼしても彼らをマネジメントしようと試みる者はさらにはない。しかし、上司のマネジメントはかなり容易である。

部下のマネジメントよりはるかに容易である」

「プロフェッショナルの原点」ドラッカーより参照

<経営のヒント>

上司をマネジメントする! ……このキーワード 凄いですね。さすがドラッカーです!

これを知って、私のコミュニケーションスタイルが大幅に変わりました。

上司やお客様の期待を常に聴くように、そして常に感じるように努力しています。(まだまだですが…)

相手に「理想の姿」を求めることは、良くないことなのです。

相手のあるがままを認め、より相手の強みを生かすには、自分はどうすればいいのか?

相手が自分に期待していること、自分が役に立っていることや価値、そして自分の問題点を聴くこと

上司からみて、「理想の部下」になること! ……これが最高のマネジメントなんですね。

間違っても「理想の上司像」を上司に要求してはダメなのですね。