

部下に対して「なぜ」を説明する

価値観の多様化が進み、皆それぞれの考え方をもち、その考え方に従って行動をとり始める中で、部下を一つにまとめていくことは、なかなか難しいものです。



どこの会社、法人でも理念や方針、想いがあり、今、管理者やリーダーとなっている人たちは、その意味や大事さを様々な先輩の教えや体験等を通じて、仕事の中で理解し今日に至っていると思います。

ところがこれまでのことを忘れてしまって、自分がこういう思いをもっているのだから、部下も同じ思いでいてくれるだろうと考えてしまいがちです。これは大きな間違いです。

部下を育てていく中で、ひとつにまとめていく中で、指導や考え方の相違が起こった時、ほったらかしにせず、時間をとって、個人ないしチームに丁寧に「なぜ」を説明していくべきと思います。

部下やチームに指示を与えるとき、単一で曖昧な指示の与え方では部下は動かない。

また一人に伝えたのだから、みんなに伝わるだろう。少しヒントを与えておけば後は察してくれるだろうという甘えた考え方は通用しません。「なぜ、しなければいけないのか」「なぜ、そうするのか」ということを、しっかりとよく説明する。

そうすることが、理念・方針に基づき行動することに繋がり、的確な仕事へと結びついていくものと思います。

大切なのは、上司自身が理念・方針を十分認識し、全体の仕事内容を掌握しておくこと。掌握、理解もしないままで仕事を与えていくと、部下の仕事は大雑把になっていくものです。

若い世代を引っ張って行くときに大切なことは、理性・理屈で説明するだけでなく、感性で教えていくこと、更に注意したいこと、指示したいことについて「なぜ」を説明していくことです。説明できない上司は失格です。

