



40代、50代の部長クラスが 一番問題である！！



管理職の「管理」というと英語ではマネジメント、それもコントロールに近い「統制」という意味がある。従って管理職というとは部下がこれまで通りの仕事を、大過なく継続してやっているかを「管理」するのが仕事だと勘違いしている人がいる。いや、それならばまだましな方であるが、それすらもできていない人があまりにも多い。

私共の関係するクライアント企業でも、営業日報ひとつきちんと書かない、書けない、また書かすことができない会社が存在する。提出しても一週間も二週間も経過してのことである。営業会議等々で社長が厳しく叱るが、それでも書かない。

原因はただ一つである。

それは直属の上司がチェックしないし、フィードバックしないからである。提出させても上司が見てもいないケースが多い。また、見るだけで何一つフィードバックのアクションが無かったら誰も日報なんか書かなくなるし、提出もしなくなる。日報が上がらないのは『上司』の責任である。

朝の遅い管理職も仕事の出来ない部類の典型である。今時、管理職といってもプレイング・マネージャーである。自分の仕事をこなしながら、部下の面倒を見ていかなければいけない。当然、部下よりも仕事はハードになってくる。それは当たり前であろう。管理職はどんなに遅くなっても自分の仕事はその日の内に完結させ、翌日の朝会社に出勤したら自分の仕事をするのではなく、部下の日報に目を通し、助言を書け！！そして、タイミング良くきちんとフィードバックしてやるべきなのである。

しかしながら、それが出来ている管理者は極めて少数派である。

再度繰り返しておくが、「朝が早い人」は総じて仕事が出来ると言える。管理職は頑張る部下の足を引っ張ってはいけない。管理職は、朝は自分の仕事をするな！！

また、部下を「叱る」ことができる管理職も少なくなっただけであらう。「叱る」ことはもちろんだが、「褒める」こともしない。ただ、自分を評価する社長の方だけに顔を向けて仕事をしている。自分を評価する上役や社長の顔色ばかり見て仕事をしている管理職は基本的に「いい仕事」は出来ない。

そんな人に限って上役や社長の受けは良いのだが、部下からは総スカンになっている。

部下が誰もついて行っていない状況に陥っているのである。しかも、上役や社長はそのことに気づいていないし、気づこうともしないケースが非常に多い。

新しい価値あるモノを生み出していく「力」は現場の部下が持っている。従って、管理職は自分の部下に目を向け、部下のやっている仕事に関心を寄せて、その中から現場の仕事に役に立っていく「行動」をとっていかなければならない。

部下を「叱る」ことが出来ないというのは、自分が部下のやっている仕事のレベルのことすら出来ていないし、分かっていないからである。

管理職というのは会社に対して何で貢献していくべきであろうか？それはマネジメントとかコントロールといったことだけでなく、新しいモノを生み出していくことができるかどうかということになってくる。

新しいモノを生み出していくのは現場の「若手」であり、その現場の提案に対して自らの経験や体験、情報を元に斬新な判断・行動をとっていくことが大きな役割になってくるが、自分を評価する上役や社長の顔色ばかり見て仕事をしていては、それは不可能である。