強いリーダーになるために！！

企業の中で管理者が不足している。
管理者が育っていないのである。また、育ててもこなかった。これは経営者の大きな問題である。管理者が量的にも質的にも大きく不足しているのである。その原因はいくつかあるのだが、ここではそれは置いておき、強いリーダー、強い管理者になっていくための反面教師的な事項をいくつか挙げておくことにしたい。
あなたはいくつ思いつくことがあるだろうか？

１．問題が起こっても責任を取らない。

強いリーダー、強い管理者や上司は問題を放置したり、他部門や他の人のせいにしたりするようなことはしない。責任逃れもしない。

２．感情に任せて部下を叱責する。

何か「こと」があると部下を叱責し、部下を責める。それが上司としての能力だと思っている。そんなことをして部下のモチベーションが下がっていることに気が付いていない。

３．意見や考えを言わせない。

会議や会合あるいは職場などでも部下に意見や考えを言わせない。悦に入って一人でしゃべっている。

４．部下に対して公明正大で適正な評価ができない。依怙贔屓が強い。

自分が気に入っている部下だけを可愛がり、評価も偏っている。結果として組織の求心力は無く、モチベーションは下がる一方になっている。

５．部下の精神的・身体的な状況が把握できていない。

ダメ上司は部下たちの様子など気にもかけておらず、状況が把握できていない。

６．くだらない規則に固執している。

どんな企業でも時代遅れで圧政的な規則が残っている。それらの時代遅れの規則にいつまでも固執して、部下に強要して業務の効率を大幅に低下させている上司もいる。

７．約束を守らない。守れない。

経営者でも約束を守らない。守れない人がいる。それはもうビジネスパーソンとしてというよりも、社会人として、人間として失格である。約束を守れない上司に部下はついて行かない。

８．同僚や部下を監視する。

日々の行動チェックばかりにエネルギーを使っており、収益や効率を追求する前向きな業務に目が向いていかない。

９．嘘をつく。

顧客や取引先に嘘をつかせたり、同僚に対して嘘をつかせる管理者がいるが、これは最悪である。

１０．話し合うべき問題に目を向けない。

意見のある部下を押し黙らせてしまっている。知らず知らず高圧的に部下を遠ざけてしまっている。