

目次だけで語れる例（その2）

（つづき）

- 部下の責任感
部下に責任感がないと嘆く人がいるが、部下の責任感を育てていないのは、その人の責任である。
- 上司のランク
 - 1 褒めるべき時に褒め、叱るべき時に叱る上司
 - 2 褒める必要のない時まで褒め、叱るべき時も叱らない上司
 - 3 褒めもしなければ、叱りもしない上司
 - 4 褒めるべき時に褒めず、叱る必要のない時に叱る上司
- 賞罰
悪いことをしたとき、懲戒処分をすることは必要である。よいことをしたとき、人事上、処遇することは、もっと必要である。
- 上司の落とし穴
管理者には、部下の仕事を自分でしていたほうが、気がまぎれるし、安心でもある・
・という落とし穴がある。管理者は、雑用をして仕事をした気になってはいけない。
- 上司を褒める
部下を褒めることは大切なことだが、上司を褒めることは、そんなに大切なことではない。
- 上司にへつらう
へつらう人が減らないのは、へつらう人を重用する人が減らないからである。
- 上司の意向
上を向いていると、下が見えない。下ばかり向いていると、前が見えない。
- 意思疎通
仕事の方向に関する上司の意向を知ることは、部下の意向を知ることよりも大切である。部下に状況を知らせることは、上司に状況を報告するのと同様に大切である。
- 劣る部下
自分より劣る部下には、その部下のレベルで話をしなければいけない。
- 若い人の意見
若くない人が若い人の意見を聞くことは、大事なことだが、実際のところ、手間と工夫が要ることが少なくない。だから、たとえば、朝、職場へ出かける際に、「若い人の意見を聞くこと」と自分に言い聞かせ、そのための方法を考えてみるのも一法であろう。
- 批判
行動を伴わない批判は、偽善より悪質である。自己を正当化するために行う批判は、偽善に等しい。

- 批評家
仕事の改善策が出されたとき、ただちにその難点を指摘して、したり顔をする人がいる。それだけしかしないなら、そんな人はいない方がいい。
- 会議での発言
部下の意見を忘れて、会議の大勢に従う人は、信用されない。しかし、会議の場で部下の意見を主張していれば足りるというものでもない。自らを活かしつつ、高い視野に立って他の部署との適切な強調を図るのが、一つの部署の長たるゆえんであろう。
- 不平不満
不平不満は、まわりの心を汚す。それには、ストレス解消というプラス効果があることを計算に入れても、許容限度がある。平社員について言えば、洩らす不満がその人の力量の半分以上を超える時はマイナスと判断してよい。この許容限度は、組織における地位が上がるにつれ厳しくなる。部長以上の地位になれば、許容限度はゼロとみてよい。
- 士気
士気の基本は、まずもって、健康である。そのことは、二日酔いをしてみればわかる。
- 資産と負債
一日一日の仕事を積極的に、あるいは適切にやり遂げることにより蓄積されていく人の信頼感は、生涯の資産である。一日一日の仕事を怠惰に、あるいは不適切にしか行わなかったことにより蓄積されていく人の不信感は、生涯の負債である。
- やめる
やめることは簡単である。ただし、間違っていることをやめるには、ちょっと勇気がいる。
- 楽なやり方
楽なことは、あっという間に慣れる。
- 勲章
勲章は人生の集約である。勲章を受ける態度は、人格の集約である。
- おごるな上司
権限の力を自分の力と思い誤ったときから、墮落が始まる。
- おわりに
よいことを言っているからといって、その人が、そのとおりにしているとは限らない。

以上だが、自分自身を含め随分と身につまされると感じる人が多いと推察する。そのことは謙虚に反省し、この知識を十分咀嚼して自分の知恵に変え、大いに職務遂行の場面で活用することが大事であろうと考える。

以上