

はじめに

「うちの上司が使えなくてさ。年功序列で出世した奴ら、せめて仕事の邪魔して欲しくないよ……」

リスクと責任は取らずに逃げる、上には弱い下には強い、指示が思いつきで振り回される……職場で感じる不満の大半は上司が原因と考えていませんか。

実はその通り。職場で影響力があり、あなたの評価権を持つ「上司」との関係が、多くのビジネスマンの悩みの原因になっているのです。

ここであなたに残念なお知らせをしなければいけません。

南カリフォルニア大学教授の教育学者ローレンス・J・ピーターは、**実に上司の8割以上はムノウ（無能）であると調査結果を報告しています。**

「階層組織の構成員は有効に仕事ができる地位まで昇り続け、その階層をこなせないレベルまで昇進し、そこで留まる。やがて、あらゆるポストは、職責を果たせな

いムノウな人間によって占められる。仕事は、まだムノウレベルに達していない者によって行われている」。

つまり管理職の中で同じ職位に長く留まり、それ以上出世しない人は、実は管理職をこなす能力がなかったという意味になります。

世間には「部下力」「ボスマネジメント」等、上司のタイプに合わせて良き部下を演じると仕事がしやすくなるし、評価も上がるといふアプローチがあります。この場合、相手が優秀な上司なら効果はあるし、あなたの提案を前に進めていくことはできるでしょう。しかし、残念ながら8割もいるムノウな上司の場合、上司のムノウレベルでしか物事の判断が出来ません。上司のレベルを超える提案を判断したり、動かしたりすることは出来ません。

では、ムノウな上司の下から這い出るにはどうすればいいか。

実は一つだけ方法があることを発見しました。

それは、**部下がリーダーシップを発揮し、まわりを動かして状況を好転させる**ということです。上司がムノウでも、下から組織を動かす術を身につければ、すべて

が好転するのです。

つまり、あなたが起点となりサッカーの司令塔のようにゲームを組み立てていくのです。自分のやりたい方向でまわりを動かしていく階層のないリーダーシップは、会社の中で実力を発揮していく武器になります。

上司がムノウでも、期待はしないがバカにすることもなく、上司の持ち味を引き出してあげればいいのです。

この本は、部下が上司とチームのメンバーを導くといった「下からのリーダーシップ」をテーマに書いています。

前半の章は、下からのリーダーシップを発揮するためのコツについて、そして後半の章では、リーダーシップを身につけるためのスキルアップ方法を中心に述べています。

ぜひ本書を参考にしていただき、「一向に進まなかったプロジェクトが動き始めた」「険悪だった上司との関係が改善した」「社内外での評価が上がってきた」など、下からのリーダーシップの効果を感じていただけたら幸いです。