

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、部下を自分の手足と考え、二流は、部下を役割の違う仲間と考え、  
一流は、部下をタレントと考え、自分はプロデューサーになる

リーダーの A さんは、ひっきりなしに部下へ指示を出していました。部下を手持ち無沙汰にさせては、さぼるだけと考えていたからです。常に仕事を与えておかなければならないと考えていたので、部下を自分の手足のように使っていました。しかし、このように指示ばかり受けている部下のモチベーションは上がりません。

部下をフラットな関係の「パートナー」と位置づけると、モチベーションが上がり、戦力にもなります。上司と部下は「横の関係」と考えるのです。部下も建設的な意見を出してくれたり、能動的な動きをしてくれるようになるでしょう。

しかし、部下と協力関係を築いて結果を出す、あるいは業績をアップするだけでは、リーダーの役割を果たしているとは言えません。リーダーには、もうひとつ大事な役割があります。それは、部下を成長させることです。これは、「部下を教育する」とは違ったニュアンスになります。「教育」というと、「上から指導する」イメージになってしまいます。そうではなく、対等でもなく、部下の裏方になるのです。そもそも、上司と部下の関係では、主役は部下になります。だから、一流のリーダーは部下の強みを引き出すプロデューサーになるのです。部下の才能でもある強みを見つけて、活かしていくのです。

強みを抽出するためには、「部下ノート」をつくります。普段から部下とコミュニケーションをとる中で気づいた情報をまとめておくのです。その情報をもとに、部下をプロデュースしていきます。そのためにも、次の 2 つのポイントを押さえておきましょう。

① 何が得意で何が苦手か

A さんは、提案資料を作成したり、企画書を作成するのは得意だが、新規のお客様にアプローチしたり、初対面の外部の方とコミュニケーションをとったりするのは苦手である。  
このように書いておくことで、仕事の配分を調整することもできます。

② 将来のキャリアプラン

A さんは、マーケティング部の仕事を将来はやってみたいと思っている。B さんは、独立したいと思っている。  
このように将来のキャリアプランも書いておきます。それに対して、今はどの点が足りていないか、どの点ができるようになれば希望に近づけるかを考え、その仕事をさせるのです。仮に現在本人の強みにならないものでも、やりたいことに近づけるのなら、その仕事を与えましょう。最初からうまくできるとは限りませんが、意欲と成長スピードは高まります。

部下をプロデュースするための 2 つのポイントは何か？

① ( )

② ( )