

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです
三流は、部下に嫌われようとし、二流は、部下に好かれようとし、
一流は、好かれようとも嫌われようともしない

リーダーの中には「部下に嫌われてなんぼ」と言う人がいます。嫌われ役になって、わざと厳しくするということですが、本当に必要でしょうか。私は、これは三流のリーダーの考えだと思います。なぜなら、人は「嫌いなリーダーについていこう」と思わないからです。当然、嫌いなリーダーのために頑張ろうとも思いませんし、嫌いな人とはコミュニケーションをとろうとしませんから、報連相も上がってきません。たまたま報連相が上がってきたとしても、いい話ばかりで、本当に必要な悪い話は上がってこないのです。

それでも、嫌われる勇気が大切とおっしゃる方もいます。しかし、そのような方は、「嫌われる」を誤解している可能性があります。部下が間違っただけのことを注意する、あるいは叱る、ときには部下が作成してきた資料に改善を求める。これらの行動は「嫌われる」ではありません。「嫌われる」とは、次のようなことを指します。

- ・ 理不尽なことを言う
- ・ 自分の感情ばかり優先させて怒る
- ・ やり直す理由を問われても「自分で考えろ」としか言わない
- ・ 無責任である
- ・ 口ばかりで何もしない

つまり、部下の行動改善のために、注意したり、やり直しを命ずることは嫌われることではないのです。二流のリーダーは、部下に好かれようとし、しかし、現実のところ、「好かれる」のは非常に難しいことです。「好かれる」を意識してしまうと、「嫌われないようにしよう」ということばかり考えて行動してしまいます。結果、「叱りたくても、部下の気分を害すかもしれないからできない」、「やり直しばかりさせると、部下の気分を害すかもしれないからできない」となるのです。また、好かれようと「ほめ言葉」を使うのですが、これがおだてのように感じられてしまい、部下のモチベーションは上がりません。

リーダー自身が「部下に嫌われようとする」「部下に好かれようとする」という考え方は自分軸になってしまっています。部下を育成しよう、チームを伸ばそうという視点ではなく、「自分がどう思われるか」という視点になっているのです。リーダーは「チーム」「部下」という他人軸で考えなくてはなりません。

一流のリーダーは、部下に嫌われる必要も、好かれる必要もないと考えるのです。部下を適切な行動に改善させるためには、言いにくいことも言いましょう。言いにくいことを言っても嫌われません。嫌われるのは、感情を出した言い方をするからです。

カッコ内を埋めてください

一流のリーダーは、部下に（ ）必要も、（ ）必要もないと考えるのです。

部下を適切な行動に改善させるためには、（ ）も言いましょう。言いにくいことを

言っても嫌われません。嫌われるのは（ ）をするからです。