

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、威厳のあるリーダーを目指し、二流は、統率力のあるリーダーを目指し、

一流は、共感を呼ぶリーダーを目指す。

あなたが考える理想のリーダー像は、どのようなものですか？

リーダーは部下に対して威厳を見せなければならない、と思っている人がいます。部下になめられてはいけないという理由でしょうが、リーダーとして力不足なのを威圧感でカバーしようとしても、部下に見透かされてしまいます。

指示をどんどん出していく統率力のあるリーダーはどうでしょう。おそらく、威張ったりしなければ、部下もついてくるはずですが、しかし、リーダーがメンバーを引っ張り、それにメンバーが続くという組織では、リーダーの能力以上の結果が出なくなってしまいます。理想は、メンバーが自ら考え、能動的に動くチームです。そのために一流のリーダーは、共感を大切にしなければなりません。部下は共感できると、能動的に動いてくれるようになります。業績が低迷したり、アクシデントが起きたりして、部下のモチベーションが落ちたときは、能動的に動いてもらうのが難しくなります。しかし、そんなときでも、部下をうまく動かせない、一流のリーダーとは言えません。そこでリーダーは、次のようなことをします。

① 傾聴する

例えば、営業先のお客様から理不尽な対応を受けて、部下が落ち込んでいたとします。そういったケースで、「元気出せよ」という言い方では、部下の共感を呼ぶリーダーにはなれません。「なんでそうなったんだ。考えろよ」なんて言うのは言語道断です。この場合、まずは「大変だったよな」と部下の気持ちに寄り添うのです。部下の位置まで降りていくのです。「共に在るよ」ということを示します。たとえいい解決策を話せなくても、気持ちを合わせることで、部下から信頼されるようになります。

② 自己開示する

部下は成功談を話すリーダーより、失敗談を話すリーダーに共感します。もちろん、リーダーであるあなたが、失敗ばかりしてきたわけではないということも、部下も知っています。なぜなら、失敗しかしていなかったら、リーダーになっているはずがないからです。

③ 理不尽な対応をとらない

上司から無茶な命令があり、部下にやらせないといけなときなどに、感情をむき出しにして、「いいからやれ」と言っただけではいけません。今まで信頼を積み重ねようと行動してきたものが水の泡になってしまいます。いかなるときも、感情を整え、冷静になり、「その仕事をやる理由」を明確に説明できるようにしましょう。

部下のモチベーションが落ちたときは、能動的に動いてもらうのが難しくなります。そこで、リーダーは何をすればいいのでしょうか？

- ① ()
- ② ()
- ③ ()