

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、有能なリーダーを演じ、二流は、ものわकारいのいいリーダーを演じ、
一流は、無能なリーダーを演じる。

プレイヤーからリーダーに昇格したばかりのとき、リーダーは「仕事のことを何でも知っていて、すべてにおいて部下に勝っていなければならない」と考えてしまいがちです。

現代のように変化の激しい時代において、リーダーがすべてを知っているということは不可能でしょう。しかし、完璧さを求めるリーダーは少なくありません。残念ながら、そのようなリーダーが率いるチームは、リーダーにおんぶにだっことなってしまいます。メンバーも、リーダーが答えを出してくれるからいいやと、あまり努力をしなくなります。それどころか、リーダーが部下に意見を認めないから、部下のモチベーションも低く、「言われたことだけやっておけばいい」という雰囲気になってしまいます。そもそも主役は部下であり、リーダーはサポートする立場です。これを知っているリーダーは、部下の話を傾聴することを大切にします。いわゆる、ものわकारいのいいリーダーを演じます。明らかに部下の意見が間違っているなと思っても、即座に否定せず、受け止めます。「そう思うか」「そういう考え方もあるな」また、部下が失敗してしまったときは、ねぎらいの言葉をかけます。そして傾聴します。確かに部下の話を聞いてあげるようにすれば、部下は仕事がしやすくなり、モチベーションも上がるでしょう。しかし、これだけではまだ一流のリーダーとは言えません。

一流のリーダーは、メンバーにチームという意識を持たせます。

リーダーのAさんは、部下に甘えてお願いばかりしていました。「〇〇君みたいな素晴らしい資料、どうやったらつくれるんだ？教えてくれないか」「C社から新規の契約獲得、すごいよな！おめでとう！どの点が良かったのかな？」「今、ウチのチームは残り7営業日で、進捗率が60%、どうしたらいいだろう。なんか思うことがあれば教えて欲しいな」すべて部下に頼って、教を請っています。

このように言われると、部下は必然とチームを意識するようになります。実はこのAさん、以前の私の上司で、リーダーシップの大きなヒントをくれた人でした。優秀なプレイヤーだった人が、リーダーになった途端に輝きを失ってしまうケースは、少なくありません。それはプレイヤーのうちから、リーダーシップの素養を身につけるチャンスを与えられていなかったからです。しかし、リーダーが部下に「教えてくれ」と言うことで、必然と部下もリーダーシップの素養を身につけることができるのです。

これ以外にも部下に教えてもらうというのは、2つのメリットがあります。ひとつ目は、部下の知識が定着することです。人に教えることは大きな学びとなります。その機会を与えてあげるのです。2つ目は、部下の承認欲求を満たすことです。リーダーに教えてくれと言われると、部下は頼りにされているんだな、認められているんだなと感じ、モチベーションが上がります。

部下に教えてもらうというのは、2つのメリットがありと言っていますが何ですか？2つ書いてください

()

()