

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、キリギリスになり、二流は、アリになり、一流は、ミツバチになる

チームのメンバー全員がいい成績を残しているということは、ほとんどありません。仮に他社から素晴らしいメンバーを引き抜き、ドリームチームをつくったとしても、2 : 6 : 2の法則（優秀な人 : 普通な人 : できの悪い人）はできてしまいます。

ここで、リーダーがやってしまいがちなのが、上位2割ばかりをあてにしてしまうことです。

野球にたとえると、エースで4番打者的な存在に頼ってしまうのです。エースの部下が、ずっと自分のチームにいるとは限りません。部署を異動する場合もありますし、昇格して別の部署の管理職になってしまうかもしれません。また、場合によっては、条件のいい他の会社に引き抜かれてしまうかもしれません。

このような事態が起こりうるので、エースがいなくなったときの「そなえ」が必要です。三流のリーダーは、エースがいなくなって、はじめて焦るのです。

当然、慌てて他の部下を指導しても、部下育成には即効性がないので、チームが崩壊、あるいはリーダー更迭の憂き目を見ることになります。この現象は寓話「アリとキリギリス」に出てくるキリギリスに似ています。ちなみにキリギリスは、夏はバイオリンを弾き、歌を歌ってラクをしながら過ごします。しかし、冬がやってくると、食べるものを準備していないので、飢え死にしてしまいます。

一方で、「そなえ」のあるリーダーは、エースがいなくなっても大丈夫なように、メンバーを育成します。部下と同じ視点に立ち、ひとりひとりのメンバーに細かく指示を出して教えます。誰もが同じ行動をとれるように全員を育成するのです。また、業務を標準化することでも、同じ作業ができるようにします。このように素晴らしい「アリ」のような思考ですが、リーダーとしてはまだまだです。ずっと部下と一緒にいて指導をしていくスタイルですと、部下が自発的に動かなくなってしまうのです。ある程度の業績は出るかもしれませんが、部下が育たないと、チームは成熟していきません。

一流のリーダーは、アリの視点とともに、ときにミツバチのように、空からの高い視点を持ち合わせています。すると、同じ位置にいたのではわからないことにたくさん気づけます。

何よりも広い視点でメンバー、チーム全体を見渡せます。メンバーにはそれぞれ強みがあります。「前に出て引っ張るタイプ」「専門分野で貢献するタイプ」「縁の下の力持ち的タイプ」など。

メンバーがどのようなタイプで、どのような仕事で強みを発揮できるかが、広い視点だからこそ気づけるのです。それだけではありません。広い俯瞰的な視点を持っていることで、エース級の誰かがいなくなったとき、あるいは休んだとき、誰だったらカバーできるかまで、そなえておくことができるのです。

また、いつもメンバーと一緒にいるわけではないので、メンバー自身が自分で考えて行動するようになるという利点もあります。

一流のリーダーは、何の視点をもっていますか？

( )

ときにはなにのように空から高い視点をもっていますか？

( )