

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、私語厳禁にし、二流は、ニュースなどの時事ネタを話し、一流は、部下に関するネタで雑談する

かつて私の職場で、仕事中は私語厳禁にしているリーダーがいました。リーダーが静かに仕事をしたいタイプだったからです。一見能率が良さそうに見えるこのチームでは、次のような欠点が出はじめました。

① 部下があまり相談にこない

普段から会話がなせいか、何かを相談すると、非常に目立ってしまいます。よって、リーダーのデスクで相談をすると、みんなに聞かれてしまうのです。それが嫌で、部下は本当に厳しい状態にならない限り、相談にはきませんでした。もちろん雑談のある職場でも聞こえてしまいますが、シーンとしているわけではないので、あまり目立ちません。

② メンバー同士の協力関係がない

メンバー同士のコミュニケーションがないので、軽く相談することができません。例えば、雑談をよくしている部署なら、メンバーが先輩に「先ほど訪問した会社なんですけど、女性が多く、女性が喜ぶような企画にしたいんですよね」などと、軽く相談ができます。

③ 部下との距離が縮まらない

いくら仕事上のやりとりはしっかりしているといっても、公式な会話しかない上下関係だと、なかなか本音では話せません。部下は、リーダーに話しかけるのに緊張してしまいます。信頼関係も構築しづらくなります。

では、毎日どのような雑談をしたらいいかというと、ニュースのネタです。もちろん新聞の朝刊のネタ、Yahoo!のトップ画面に出てきた芸能人の話、スポーツ選手の話、企業のニュースの話、天気の話、天災の話、場をにぎわしている事件などの雑談をするのもいいでしょう。一流のリーダーは、雑談を部下とのコミュニケーションを円滑にするだけにとどまらず、部下のことを知るために使っています。例えば、サッカー日本代表が前日に勝利をしたら、「昨日サッカー観た？」という話題から、「石井君は何かスポーツやるの?」といった話に持っていきます。なお、この際、一流のリーダーは、部下が話しやすいように自己開示をしてから質問をするようにします。このように部下の情報を知ること、部下がどんな考えを持っているかを知ることできますし、何気なく部下が元気がないと思ったら、「最近、テニスやってるの?」といった質問から入ることができます。また、このときの答え方によって、どれだけストレスを抱えているかを判断することもできます。

カッコ内を埋めてください

三流は、()にし、二流は、()を話し、

一流は、()で()する