

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、自分の視点で仕事をし、二流は、2 階級上の上司の視点で仕事をし、一流は、経営者の視点で仕事をし、

プレイヤーのときは、自分の視点で仕事をしています。だから、自分にとって最適な選択をして行動します。しかし、リーダーになったら、もっと視点を高く持たなければなりません。それなのに、プレイヤーのときの感覚が抜けられない人がいます。これでは、三流のリーダーです。

当然、上司とリーダーの視点も違います。リーダーであるあなたの視点では満足いく仕事であっても、上司からは評価されない可能性があります。「評価を上げたければ、2 つ上の役職の上司の視点で仕事をするといい」と言われています。それは直属の上司（ひとつ上の役職の上司）を評価する人の視点だからです。直属の上司の評価が上がる要因を、あなたが見つけた。そうならば、直属の上司はあなたに高い評価をしてくれるでしょう。

しかし、このような視点ではまだまだ一流とは言えません。

リーダーになったら、さらに上の視点、経営者の視点で仕事をしていくようにしましょう。なぜなら、リーダーになると、はじめて経営資源を使える立場になるからです。もちろん、平社員の頃から会社のリソースを使うことはできるかもしれませんが、しかし、マネジメントするという視点は、リーダーからになります。全員がそうではないと思いますが、従業員の感覚だと、会社から要請された出張だから、会社の費用でやることだからといって、平気でムダなことをしてしまいがちです。しかし、経営者の視点であれば、コストに対する意識が高くなります。「そんなもったいないことはやめておこう」「こちらのほうが安いな」「これはリターンが望めないからやめておこう」と考えなくてはなりません。

さらに経営者の視点だと、長期的に物事を考えられるようになります。長期的な視点で、リーダーがやるべきことは「人材育成」です。人材は、なかなか短期では思うように成長していきません。いい人材を育成すると、他社と差別化ができます。昨今では、インターネットの発達などにより、いい商品やサービスを開発しても簡単に模倣されてしまいます。しかし、人材は簡単に模倣されません。リーダーは、将来を見据えて人材教育をしていかなければならないのです。

自分や自分の部門の仕事だけしか見ていないと、非常に視野が狭くなってしまいます。また、少し今の仕事ができるだけで「俺ってすごいな」などと勘違いをしてしまうこともあります。同業他社からはもちろん、異業界にもビジネスのヒントはたっぷり詰まっています。上の視点を持てば、これらからも貪欲に学べるのです。人は自分の体験から学ぶだけでは限界があります。他人の体験にもヒントはたっぷり詰まっています。視野を広げていきましょう。

経営者視点であれば何の意識が高くなりますか？

( )