

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、ナンバー 2 などいらないと考え、二流は、成績でナンバー 2 を決め、
一流は、人柄でナンバー 2 を決める

リーダーになると、すべてにおいて自分ひとりでチームを引っ張っていかなければならないと思ってしまう人がいます。

かつての私もそうでした。しかし、すべての部下を管理するのは難しいです。

部下の中に、成績も人柄も良く、チームの補佐的な役割になってくれそうなタイプの人が出るとします。それなのに、リーダーによっては、すべての部下をフラットに考えて、補佐役になりうる部下にも新人と同じように細かく指示したり、管理したりしてしまう場合があります。

これは、非常にもったいないです。チームとしての機能が、補佐役の部下に協力してもらうことで、良くなるからです。チーム力を伸ばしているリーダーは、ナンバー 2 の部下が活躍できる環境をつくり出します。小さい組織でもナンバー 2 は必要です。

部下の中には、疑問やわからないことがあるときに、リーダーではなく同じプレイヤーである先輩に聞く人もいます。同じプレイヤーのほうが聞きやすいからです。同じ現場に立って、後輩を見ている部下だからこそ気づく視点は、必ずあるものです。また、リーダーとしてもチーム内に相談役がいると、マネジメントがスムーズになります。リーダー自身、ナンバー 2 に意見を出してもらうことで、判断や指示・依頼が独りよがりになることを防げる、というメリットもあります。

さらには、リーダーはいつまでもそのチームの長でいるとは限りません。部署を異動するかもしれませんし、さらには今以上の上級管理職に昇格するかもしれません。よって、ナンバー 2 の部下を置き、次世代リーダーとしても育成する必要があるのです。

トップセールスマンでエース級の活躍をしていた人が、マネージャーになった途端、失敗をしまい、輝きを失ってしまうというケースは少なくありません。しかし、管理職に昇格する前にナンバー 2 を経験して、マネージャーの疑似体験をしておけば、スムーズに管理職の仕事ができるようになるでしょう。

ここで、ナンバー 2 を選ぶ基準について触れておきます。一番やってはいけないのは、成績だけで決めることです。成績はいいけど自分のことしか考えていない人、あるいは一番成績は上げているけど新人で少し生意気な人、このような人たちを選んでしまうと、他のメンバーも選ばれた本人も不幸になってしまいます。他のメンバーから信頼されていないため、メンバーとリーダーの橋渡し役にはなれません。ナンバー 2 には、スキルや目標達成能力はもちろん、自分が持っている力をチームのために積極的に使おうとする人、利他の精神を持っている人を登用すべきです。

ナンバー 2 を選ぶ基準は何だと言っていますか？

()