

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、厳しさを重視し、二流は、楽しさを重視し、一流は、部下の成長を重視する。

「人はサボるもの」「放置すると悪事を働くもの」という「性悪説」で考えるリーダーは、特に厳しさを重視します。ほとんどほめずに、叱ってばかり。そのようなリーダーのもとでは、部下は「どうせ新しいことを提案したり意見を出したりしても、受け入れてもらえない」と考え、言われたことしかやらなくなってしまいます。こうなると、部下は育ちません。

一方、できるリーダーは、部下が仕事を楽しめるようにしようと考えます。仕事を楽しめれば、どんどん自発的にとり組むようになるからです。具体的には、次の3つの方法を取り入れると、部下が前向きに仕事をできるようになります。

① 成功体験を味わってもらう

難易度の高い仕事ばかりやらされると、モチベーションは低下してしまいます。仕事を楽しいと思わせるためには、部下に成功体験を味わってもらうのです。そこで、部下ができる難易度の仕事を与えるようにします。

② ほめる

期待に沿った仕事、期待以上の仕事をしてくれた部下に、心の底から感謝し、それを示します。うまくいったときは、ほめるようにしましょう。ほめることで、部下のモチベーションは上がります。

③ 工夫する

仕事の成果を互いに称え合う場をつくったり、おもしろい仕事のアイデアを出し合う会議をしてみましよう。仕事を「楽しくする」アイデアは、一見するとムダなようにも思えますが、心にゆとりをもたらし、ポジティブな気持ちを生み出します。メンバーの心の中がポジティブな気持ちで満たされると、不思議なくらい生産性が高まります。

これらの方法で部下に仕事を楽しくやらってもらうことは重要ですが、それだけではまだまだです。一流のリーダーは、もっと先のことまで考えます。現在は、終身雇用を保障できる時代ではなくなりました。よって、どこの会社でも通用できるポータブルスキルを磨かなくてはならなくなっています。そこでリーダーは、成長につながるような仕事を部下にさせる必要があります。

仮に部下の力が100だとして、もちろん150の仕事はひとりでやらせるのは不可能です。でも、110の仕事だったら、きついかもしれませんが、挑戦意欲も増すでしょう。適度な負荷を与えるということです。無理をさせると、そのときは感謝されないかもしれませんが、3年後、5年後、きっと部下に感謝してもらえるようになります。元プロ野球監督の野村克也氏の名言のひとつです。「財を遺すは下、事業を遺すは中、人を遺すは上なり」人を育てるのは、リーダーの大切な仕事ですね。

一流のリーダーは、もっと先のことまで考えますとありますが、もっと先とは何ですか？

()