

塾長の独り言 NO77 H19 .2.3

「優れたリーダーの条件とは？」

～～あなたは、この質問にどう答えますか？～～

今日は土曜日です。通常のお休みです。
土曜日の午前中の3時間。顧問先にて次期リーダー候補者を集めて研修をしました。
少し強引でしたが、休みの日に、参加は自由としてメンバーを指名したら全員参加です。
私の考えでは、研修は通常業務が終わってから、もしくは休日にすべきと思っています。
ただし、参加するかどうかは自由。あくまで本人の自由意志で決めるべきと考えています。
(これがいいかどうか、わかりませんが・・・)

今回はコンピテンシーをテーマにして、研修をしました。
コンピテンシーとは、仕事ができる人の行動特性です。
メンバーに「優れたリーダーの条件」と質問して、全員で考えてもらいました。
さて、あなたなら、どう答えますか？

信頼、情熱、行動力、先見力、統率力、思いやり、志、人間力、専門知識などなど。
すべて正解です。

しかし、これらそれぞれの特性や、その組み合わせからは・・・。
リーダーとしての「あるべき姿」は見えてきますが、
本当にそれでリーダーになれるのでしょうか？
すべて、抽象論、概念論、理想論です。
いつになったら、そうなれるのでしょうか？

今日必要とされていることは、「リーダーとして何をすべきか？」
具体的に「何に取り組むか？」・・・目標と課題です。
そしてそれは「何故なのか？」・・・根拠・目的と背景をはっきりさせることです。
つまりは、具体論、行動論です。
そして、その理由と意味合い、意義が明確に納得出来なければ熱意も長続きしません。
より解りやすいと「コミュニケーションを取る」ではなく、
「毎日30分、3人の部下とテーマを決めて話し合いをする」という5W 2Hに具体的な行動に課題をはっきりさせることです。
部下にとって、理想の上司とは、自分の課題を具体的に指摘・指導してくれるリーダーを求めているのです。
これは、本人が自ら気づくか？もしくは誰かが具体的に指摘・指導してくれる以外にありません。

<コメント>

あるべき論からは何も生まれない。

具体的な行動論へ変えましょう

優れたリーダーとは、課題 (WHAT) と意義・目的 (WHY) を明確に伝えます。

OJTの中らしか、部下の成長はありえない

優れたリーダーは「行動論」で、部下を成長させる

駄目なリーダーは「あるべき論」で、部下の成長を邪魔する。