

経営のヒント305 最高のリーダーは何もしない①

「最高のリーダーは何もしない」著者藤沢久美氏より参照

リーダーはどんな人か？

リーダーシップとは？

こう問われると・・・

率先垂範とか？

リードする人

指示命令

決断する意思決定

などなど

この概念は19世紀から20世紀までの世の中の環境(治世の時代)だったらベスト。

しかし、現在の21世紀の大変革の乱世の時代だったらどうなのか？

パラダイム(価値観)の大転換が起きているのに気づいていますか？

今、私の主催している未来創造志塾のテーマは中国古典「韓非子」です。

2500年前の本ですが、この「韓非子」や「老子」には、君主のあり方が問われています。

最高のリーダーは「何もしない」

老子では・・・次の言葉です。

もっとも理想的な指導者は、部下から存在すら意識されない。部下から敬愛される指導者はそれよりも一段劣る。これよりさらに劣るのは、部下から恐れられる指導者。最低なのは部下からバカにされる指導者だ。

そこで、藤沢久美氏著書「最高のリーダーは何もしない」には、下記のように書いています。

「動き回るリーダー」から「静かなるリーダー」へ(30p)

従来のリーダーシップは「遅すぎる」

「強いリーダーシップ」が機能不全に陥った原因は、大きく2つあります。

1つは消費者の価値観やニーズの多様化です。

インターネットをはじめとした情報通信の発展によって、かつて知りようがなかった「小さな価値観・ニーズ」が顕在化し、それがダイレクトに企業や組織に伝わるようになりました。

同時に、モノやサービスが充実したことで、量から質へ、「納得できる価値があるもの」へと人々の嗜好が移ってきました。大量生産された商品や画一的なサービスではなく、精神的充足が得られる商品、特別感のあるサービスを求める傾向が強くなってきたのです。

もう1つは、変化のスピードです。

各人の嗜好が多様であるだけでなく、その嗜好自体が大変なスピードで移ろいます。

「先週喜ばれたものが、今週には陳腐化している」ということも起こる時代になりました。

こうした状況下で、リーダーが自社の商品・サービスのすべてを把握し、それぞれに対して意思決定をしていくのは不可能です。

又、現場がマニュアルだけに頼っていたり、個別のケースごとにリーダーの指示を仰いだりしていると、柔軟かつ素早い対応ができずに、お客様のニーズとのあいだにズレが生じることになります。

つまり、従来のトップダウン型リーダーシップだけでは、「遅すぎる」のです。
めまぐるしく移り変わる複雑なニーズに対応していくには、現場にいるメンバーたちが自律的に動き、個別に対応するほかありません。

理想的なリーダーは、「2つのスタイル」を併せ持つ

そして、それを実現するための最適解が、「働く目的」をメンバーに明確に伝えていくビジョン型リーダーシップです。

これからのリーダーの仕事は、ビジョンをつくることであり、その先の具体的なアクションは、メンバー個人に委ねることになります。

現場に命令を出したり、メンバーの動きを細かく管理したりするといった「管理的な口出し」は、もはや不要になりつつあります。

その2へ、(つづく～～)

<経営のヒント>

チーミングからコーチング

グループからチーム

リーダーシップからフォロワーシップ

率先垂範型リーダーシップから支援型サーバントリーダーシップ

教えることから、学び合う(アクティブラーニング)

目標管理からプロセス管理

あなたは、これらをどれだけ意識していますか？

2004年に初めて出版された著書「学習する組織」

MIT(マサチューセッツ工科大学)教授、ピーターセンゲ博士の著書

初めて読んだ時は、「なるほど！そうか！」とかなり衝撃的な出会いでした。

かなり難解な著書というより「文献」でしたが、続いてのフィールドブック。

2011年出版の「学習する組織」など、より参考になる著書が続々と刊行されています。

改めて、「学習する組織」を学び直す必要性、重要性を感じる次第です。

18期の未来創造志塾の学び合うテーマは、この「学習する組織」にしようかな？と思っています。

きっと、今だからこそ、この本「学習する組織」の価値が理解できるのでは？