

リーダーに求められるもの

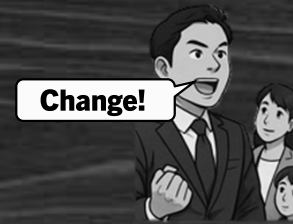
➤ 考えるリーダー



➤ 気づくリーダー



➤ 変われるリーダー



➤ 失敗を語れるリーダー



➤ 育てるリーダー



➤ 明るいリーダー



➤ 考えるリーダー



リーダーは、組織の運営、業務の進行、部下の育成、上司との関係など、広範囲にわたる事柄を常に考え続けていなければなりません。その対象は状況に応じて変化しますが、重要なのは、職場のメンバーから「リーダーはいつも考えている人だ」と認識されることです。

リーダーが考えることを止めず、課題に向き合う姿勢は、部下たちからの信頼を生み、部下の意欲にも望ましい影響を与えます。もちろん、考えてもすぐに答えが出ないこともあります。それでも「考え続ける」リーダーの姿勢が周りの人たちを「この人について行こう」という気持ちにさせるのです。

また、リーダーにとっても「考え続ける」ことで、自分自身の成長につながることは言うまでもありません。



➤ 気づくリーダー



部下のちょっとした仕事ぶりや行動に気づき、それをタイミングよく評価し褒めることができるのは、リーダーとしての重要な力です。「この人は自分のことをちゃんと見ていてくれるんだ…」という実感が、部下のやる気や自己肯定感を高め、職場全体の雰囲気にも好影響を与えます。

また、仕事上の小さな問題点や違和感に「気づく」力は、重大な事故やトラブルの未然防止につながります。「大は小を兼ねる」と言われますが、組織のリーダーに求められるのは、むしろ「小さなことに気づくことで、大きな成果を生み出す力」です。日々の観察と声かけが、組織の安全と成長を支えるのです。



➤ 変われるリーダー



リーダーには「自分から変われる」力が求められています。リーダーたちはさまざまな場面で部下を変えようとします。組織の活性化や安全性向上のために「発想の転換」を求め、「行動変容」の重要性を強調します。それは当然ですが、同時にリーダー自身が「変わる」覚悟を持っていることが欠かせません。

ここに「説得」と「納得」の違いがあります。「説得」は相手を変えようとするだけで、自分のことは視野に入っていません。これに対して「納得」には、「説得する自分も変わる」決意が求められるのです。その時々で、結果として部下だけが変わるようなことがあったとしても、部下に自分の本気度が伝わっていることが重要です。

➤ 失敗を語れるリーダー



リーダーは部下たちが近づきがたいような「カリスマ」である必要はありません。人生はチャレンジと失敗の積み重ねです。昨日より今日の方がうまくいったのであれば、昨日の成果は失敗だったとも言えます。リーダーには、様々な失敗とそれを乗り越えた実体験を部下たちに語れる力が期待されています。

また、リーダーには自分が間違ったときはタイミングよくきっちりと謝る力が欠かせません。そして、リーダーは「自分の誤りを謝らない誤り」を犯してはいけません。

ミニカリスマを目指して…



➤ 育てるリーダー



リーダーは部下を監督・指導するだけではその役割を果たしているとは言えません。リーダーには部下たちを「育てる」ことが期待されています。

その人がいなくなったその日から仕事が回らなくなる。そうした状況を見て、ご本人は自分の力に大いに満足されるかもしれません。しかし、どんなに優れた知識や技術を身に付けていても、部下が育っていかなければリーダーシップを発揮しているとは言えません。そんな方は給料の半分はお返しになった方がいいかもしれませんね。

➤ 明るいリーダー



何と言っても、「明るいリーダー」であってほしいと思います。厳しい社会や職場環境の中で組織や人を変えていくためには、リーダーの「明るさ」と「前向きの姿勢」が大きな力を発揮します。

人生にはバックギアがありません。わたしたちは前に進むしかないので。過去（バック）の成功を、また失敗も職場全体で前進するためのエネルギーに転換する力が求められます。そうした前向きの姿勢を生み出すためにリーダーの「明るさ」が欠かせません。