

2013. 4. 3 Wed.

経営

20のチェック項目で選ぶ

「任せられるリーダー」の見分け方

記事に関するご照会先：会員事業部 小野（TEL 03-3591-7906）
FAX 送信に関するご照会先：FORUM-M事務局（TEL 03-3591-7769）

経営者、管理者にとって、仕事を任せるリーダー選びは頭を悩ませることが多いテーマだ。誰に仕事を任せるかでチームの士気や仕事の成果も変わってくるため、年功序列ではなく、リーダーとして適正があるかどうかで選ぶべきだろう。誰を選べば仕事がスムーズにいき、チームの結束力が強まるのか。今回は、仕事を任せられるリーダー選びのポイントを紹介する。

POINT1 まず「任せる」と決める

「自分がやった方が早い」「仕事を部下に渡したくない」など、仕事を部下に任せない理由はいくらかもあるだろう。任せれば育つと分かりながら、上司は任せることがなかなかできないのが常だ。無理を承知し、リスクがあるとしても部下の一人を「リーダーとして育てる」と、まずは決断することが最初のステップとして必要だ。

POINT2 マネジャーではなく「リーダー」を選ぶ

では、リーダーはどのように選ばばいいのだろうか。自分の代わりとなるリーダーの選任は慎重に行うべきだが、肝心なのは、同僚への影響、つまり「リーダーシップ」があるかどうかを見極めることだ。

「リーダーシップ」とは、組織に向けて方向性を描き指し示し、達成に向けて人を動かす影響力のことである。従って、リーダーがやるべき仕事は、方向性の立案・指示と部下の心を揺さぶり行動させることの2つとなる。日常の具体的な例で言えば、自分が使ってうまくいった提案資料を仲間と共有する、後輩に向けて勉強会を自ら開催する、会議で積極的に発言する、困っているメンバーに手を貸す、といった行動がリーダーシップ的な行いである。常日頃からこうした行動を取り、チームにプラスの影響を与えていることがリーダー適正がある、という判断基準となるだろう。

一方、リーダーシップと混同しがちな「マネジメント」とは、仕組みやルールを使って組織に秩序と効率をもたらすことであり、比較的難易度は低い。実際は、あらゆる階層の管理職にこの両方が求められる。しかし、環境変化が激しい昨今、特に重要度が高まっているのは難易度の高い「リーダーシップ」の方である。つまり、リーダー選びは「リーダーシップ」を発揮できるかどうかを基準にするべきだろう。

POINT3 リーダー選びの20項目をチェックする

しかし、リーダーとして適正があるかどうかの判断は非常に難しい。選任を間違えると本人と組織の双方に大

きな傷跡が残りがねない。では、どのように見極めるか。

下表はリーダーの素質があるかどうかチェックするための20項目である。この項目に、より多く当てはまる人を選ぶとよい。また、このチェック結果を基に、あらかじめ適正を把握しておくのも一考だ。

リーダー選びのチェック項目 20

1. 合理的な正解よりも相手の喜怒哀楽、感情を気に掛ける
2. 自分の利益よりも、相手の利益をまず最初に考えることができる
3. 短期的な損得勘定より長期的な信頼関係を優先して判断する
4. 相手に対して心を開き、恥ずかしがらずに自分をさらけ出せる
5. 相手のためなら、言いにくいこともはっきりと相手に要望することができる
6. 相手を喜ばせよう、というサービス精神に富んでいる
7. 相手の気持ちを推し量る、場の空気を読むのが得意である
8. 相手の気持ちを考えて、自分の言いたいことを全て話さずに選んで話すことができる
9. 人からどのように見られているかについて敏感である
10. 過去と現在の偏見に縛られずに、未来の可能性を推測して判断することができる
11. 思いつきと好き嫌いを排除し、中立的に物事を判断することができる
12. 常に何か学ぶべきことはないか、と考えている
13. 相手を許す器量が大きい
14. 言行一致している
15. うそをつかない。ごまかさない
16. 人の陰口、悪口、不平、不満を言わない
17. 相手によって態度を変えない一貫性がある
18. 嫌なことに逃げずに立ち向かえる
19. 相手が期待する以上の結果を出そうと努力を惜しまない
20. 困っている人に気付いたらすぐに助ける

（小倉 広「任せる技術」〔日本経済新聞出版社〕を基に作成）

Management FlashはEメールですべての社員の方に配信ができます。登録は会員専用HP (<https://www.forum-m.jp/>) をご覧下さい。

今回のFORUM-M Management Flashは4月5日（金）に「第一印象を左右する『身だしなみ』」をお届けします。 2013. 4. 3