

部下が成長する「絶妙な緊張感」を出せるリーダーと

優しいだけのリーダーの決定的な違い②

危機感のある人、感じない人

10年後、会社が潰れたとしたら、自分は他でもやっていたらどうか。これからの時代は、そんな「恐怖」も感じることでしょ。このままじゃダメだ」という危機感があり、それを現在いるところで乗り越えようとする「成長」につながります。率先して勉強したり、業務を改善したりして、自分で考えるようになるからです。自らもリーダーとして、そのように考えるべきだし、部下にもそういう機会を与え続けるのが、いいリーダーの姿です。それを生み出すのが、「いい緊張感」です。

「どう振る舞っても、何も言われぬい」

「目標を達成しなくても、何も言われぬい」

そんな優しいリーダーの下では、「いい緊張感」が生まれません。部下が成長せず、チームとして成果が出せなければ、リーダーは評価されず、いずれは会社から必要とされなくなるでしょう。

食いつぶされる危険性は、こちらのほうが大きいのです。だからと言って「恐怖政治をやれ」とは言いません。怖い顔をしたり、言い方を強める必要はありません。あくまで、「いい緊張感」です。

適度な「負荷」でより遠くまで導いていく

個人の目標は、いまできることの「少し上」に設定すべきです。そうすることで、いまとの「差」が生まれ、それを埋めようと努力します。そうして目標をクリアしたら、また「少し上」に設定する。その繰り返しです。

そうやって適度な負荷を与え続けることが、リーダーの役目です。まったく無理な目標であれば、最初から諦めてしまいが、ちょっと頑張れば届きそうだと思うば、人は力を出します。

たとえば、筋トレやマラソンは、初日に頑張りすぎてしまうと、体を痛めて続かなくなります。

「もうちょっと頑張れば、まだできそうだけど、ここでやめとこう」

そう思える限界の手前までを、毎日続けることが、継続のコツです。そして筋力がつき重いものを持ち上げられたり、より長い距離を走れるようになります。

仕事も同じです。長期的に成長していくためには、「もうちょっと、もうちょっと」を日々、積み重ねることです。そのための「いい緊張感」をつくるのが、リーダーの仕事であり、リーダーの仮面の力です。

ちなみに、長く大企業にいる人のほうが、「間違った恐怖」を抱きがちです。そう簡単には潰れない大企業に勤めている人は、社内の人間関係を気にしがちです。

逆に、いつ潰れてもおかしくないような会社では、「社員の仲がいいかどうか」は気にしません。ヘタに安心感があり、ぬるま湯の中にいる人ほど、まわりと仲よくやっていないことに、つい「恐怖」を感じてしまうのです。

しかし、それは本来、感じる必要のない怖さであり、もっと未来に恐るべき「恐怖」があることを認識しておかなければいけません。

PRESIDENT WOMAN Online より掲載

東北から元気発進！！ワクワク"夢実現"プロジェクト



仕事と生活調和推進企業として
ワーク・ライフ・バランスの実現を応援します