

■□要旨■□

1. リーダーシップ論とは？

リーダーシップ論には歴史的推移があり、特性理論・行動理論・条件適応理論・カリスマ的と様々な理論が唱えられた。1980年代から現在までは、変革的リーダーシップ理論が続いている。塾に於いて、訓練で強化可能な行動パターンのリーダーシップを真似することで、自分に向いているリーダーシップを学ぶことを目的としている。

2. 先人から学ぼう・・・原島講師

2008年当時、20名ほどのグループのリーダーであった原島講師が、ブラジル支社1500名のトップとなった。現地法人のトップとして試行錯誤しながら会社再建を行った話の中で、リーダーシップについて考える。原島講師は、天性のリーダーではない。

3. 担当者からグループリーダー、そして現地法人トップへ

20名のグループリーダーとなった際、担当者からリーダーへの脱皮が必要であった。それまで、担当者として「任される、オーナーシップ、自己責任」だったものからリーダーとして「任せる、信じる、待つ、認める」への覚悟とマインドセットの転換を行った。1500名のトップとなった際、チームワークについて考え、自分1人の出来ることには限界はあるが、1500人で出来ることは無限であると感じた。

4. 無いもの尽くしからの状況判断

言葉も通じない・知らない・状況がわからない等、無いもの尽くしの中、状況を知っていくにつれて危機的状況が浮き彫りになってきた。打開策として3つの大きなストーリー(サバイバル・リバイバル・持続的成長)を描き、優先順位で何をしないかを決めた。トップは価値観を持ち、ブレない判断をすることが大切。

5. 信頼

社員が自分についてきているのか、わからない。社員への対応とし、繰り返しの言動・行動で示してきた。社員は、トップの言動と行動を見ており、100回言っても1回の行動で信頼を失ってしまう。原島講師は、特別なことはせず、繰り返しやり続けたことのみで、特別なことは何もしていない。

6. ブラジルと日本のリーダーシップは同じか？

リーダーシップの基本となる部分は、グローバルに共通なことが多い。方向性を示し、夢に向かって進む。

■□今回の学び ひとことという■□

天性の才能も、特別なスキルもリーダーシップには必要ない。ビジョンを持ち、価値観・方向性を示しながら人を動かす動機を付けられることが大切。頭で理解したことを、実行して体験することで、体と心でリーダーシップとは何かを学び、習得していくことができる。



■□感想■□「頭と体と心でリーダーシップとは何かを学んだ」は、まさに訓練で強化可能な行動パターンの一例で、現実味のある話と感じました。特に、「担当者からリーダーへ」のマインドセットや覚悟については、これから通過することでもあり、実効・体験して学ぶチャンスだと思いました。自分に向いているリーダーシップは何か、今後も考えていきます。