◇現代社会と青年◇

尊敬されると「時短」になる

室舘（むろだて） 勲（いさお）
（株式会社キャリアコンサルティング 代表取締役社長）

良い組織には多くの場合、良いリーダーが存在します。良いリーダーとは「目的を達成し、かつ指導下を幸せにできる人」だと考えています。

とある若手管理職から質問を受けました。

「組織を伸ばし続けるために、リーダーとしてこだわっている点はなんですか」

この質問に対する答えは無限にありますが、要点を絞って一つだけ答えました。それは、トップ、つまりナンバー1から、ナンバー2、3といった側近に対して、常に実力の差を示し続け、尊敬を勝ち得ることです。

実力とは、人としての器、度胸、心配りなどの人間力、世界各国と比較してものを語る教養の広さ、日本や世界の歴史的観点からの経営判断、仕事における構想力や専門知識の深さなどです。

例えば私への来客があった時、側近を同席させることがあります。そこでの対応や会話の内容、得られる成果から、総合的な能力の差を示すことができれば、多少の尊敬を勝ち得ることができます。同様に、営業同行やスピーチなどの場で、部下が上司を見て「おもしろいな、魅力的だな、まだまだ力の差があるな」などと感じれば、次の個別ミーティングでは上司の発言の説得力が増します。多くの部下から尊敬を得て、憧れられている管理職であれば、一つの指導の効果が高いため、組織として進める事業の精度は高く、組織の成果も伸びていくことでしょう。

反対に、実力の無い管理職は「年が上だから」「上役だから」という空気を前面に出して威張り「従うのは当然だろ」という感覚で話してしまいます。そうした、多くの部下から尊敬や憧れを得られていない管理職の元では、部下たちは「やりたい」という気持ちは薄く「仕事だから」と仕方なくやっている傾向が多いです。

さらに、多くのリーダーが見落としがちなのは「尊敬には賞味期限がある」ことです。一カ月前に大きな尊敬を勝ち得たとしても、それは既に過去の話。正直、部下からしたら忘れていたり、薄れていたりするものです。実力は、示し続けてこそ実力。リーダーは常に学び、進化し続けることが宿命づけられているものなのです。

尊敬されているリーダーは、打合せや動機づけを短い時間で達成できるため、多くのことが時間短縮されます。組織として、いかに短い時間で、いかに質の高い仕事をするか。それはリーダーが尊敬されているかどうかにかかっているのです。