

日本生産性本部  
主任経営コンサルタント

筒井 健太

前回までの課題の定義が確に活動できるものへの反対ではないと計画を経て、課題うに、必要な働きかけ、その必要性や内容達成に向けた実行段階を主体的かつ積極的に理解できていない場に入りま。ここで重行つこと。合がほとんどです。その原因の多くはリーダーの伝え方の拙さです。

要なのは、変革課題の実行でつまずく三つの理由のためには、実行段階でつまずく理由を「リーダーシップを発揮するか」という点で

## 課題達成に向けた実行とリーダーシップ

「行動」である

ここでいうリーダーシップとは「課題達成と、本来必要不可欠な背景・目的と課題のや組織強化に向けた働きかけ」のことです。欠落していることが多く説明することが不可つまりリーダーシップの欠けです。典型的なものは、先天的あるいは、①説明不足、②、必要な場合には合属人的な「性質」の進捗管理をせずに放宿形式でことん説明ではなく、「行動」置、③偏ったフィードバックの三つです。

すから、やれば良いの説明不足

です。

さらに、ゴールを明

進捗報告がされる定例

言え、変革課題のゴールが達成できるよう。課題遂行に対するきたらどんな状態にな

進捗報告がされる定例  
会や報告ルール等の仕  
組みをつくっておくこ  
意・指導といった「修  
えておいてほしいの  
られており、その「信

っているのか、何がうとが不可欠です。  
れしいのかを、生き生  
きと語ることも欠かせ  
ません。  
進捗管理をせずに放置  
二つ目は進捗管理の  
不手際です。「メンバ  
ーからの進捗報告が無  
い」と嘆くリーダーに  
よく会いますが、私は  
「それはただの放置で  
あり、放置はリーダー  
の怠慢だ」と伝えてい  
ます。  
三つ目は、リーダー  
のフィードバックがあ  
るからメンバーへのフィ  
ードバックが、プラスの  
望ましい行動が持続  
するようになります。  
ただし、必ず守って  
「受け入れるか、拒否  
するか」の判断です。  
あなたの働きかけを  
経験、言動、姿勢や価  
値観、人柄にまで及び  
ます。つまり、リーダ  
ーであるあなたの日頃  
の「生き様」が、メン  
バーの行動に大きな影  
響を与えていることを  
心に刻んでおいてくだ  
さい。

期待される成果  
を生ま出すために行動  
することがリーダーの  
役割ですから、この嘆  
きは「私はリーダーの  
仕事をしています」  
と大っぴらに宣言して  
いるようなものです。  
報告が無いのであれ  
ば自ら取りに行く、そ  
れ以前に各担当者から  
進捗報告がされる定例  
場合（相手の状況を  
確認しながらも）、注  
意・指導といった「修  
えておいてほしいの  
られており、その「信

「意識や」人間は従っていても、い  
格を直そうとする傾  
向があるので要注意で  
しまいます。一方、成  
果に向けて時には厳し  
い指示・命令をしながらも、同時に人間性や  
信頼を土台としたリーダ  
ーシップ行動を發揮す  
ることを、しっかりと  
し、メンバ  
ーに求められるマ  
ネジメント・スキルを  
はしばらくの

「修正」の両方を、「行動」を「修正」の  
的に行うことです。  
例えば、期待通りの  
成果と納期で作業を終  
えた時は、褒める・ね  
りらう等の「承認」を  
「信頼」である  
上記の三つの行動の  
向かっていきます。後  
らしいリーダーとして

「信頼」が課題遂行の土台  
になっているのです。  
信頼の源泉は、仕事  
上の実績や成果はもち  
ろん、知識・スキル、  
価値観、人柄にまで及び  
ます。つまり、リーダ  
ーであるあなたの日頃  
の「生き様」が、メン  
バーの行動に大きな影  
響を与えていることを  
心に刻んでおいてくだ  
さい。