

～ 実践的リーダーになるための方法 ～

《》 目次 《》

1. リーダーの特性を考察

(1) リーダーを知る問い掛け

★問い掛け1：

★問い掛け2：

★問い掛け3：

(2) 役割から見るリーダーとは

『リーダーと管理職の意味の違い』

(3) 一般的リーダーの役割

(4) 4つのリーダーの型

2. リーダーシップの考察

(1) リーダーシップは、どの様に形成されるか

1) リーダーシップ形成のリーダーの行動

2) リーダーシップ形成のメンバー（部下・フォロアー）の行動と反応

【上記を理解するための3つの問い掛け】

★問い掛け4：

★問い掛け5：

★問い掛け6：

(2) リーダーとリーダーシップの意味の違い

1) リーダーとは、

2) リーダーシップとは、

(3) リーダーシップを形成するのは誰か

(4) リーダーシップは何処で形成され、何処に存在するか

(5) リーダーシップをあなた（リーダーの立場）とメンバーとの間に形成するには

(6) あなたとメンバーの間に“リーダーシップ”が形成されているか否かのチェック方法

(7) リーダーシップを理解するための説明例

3. リーダーシップ理論

4. 先人・優れた経営者が持っていた“指導者の条件”（事例）

5. リーダーシップのスタイル

6. チェックリストにより、自分のリーダータイプを知る

7. 課題内容・状況とリーダーの取るべき行動・対処

まとめ： 優れたリーダーとなるためになすべき行動」

『6つのステップ』

1. リーダーの特性を考察

(1) リーダーを知る問い掛け

●問い掛け1： あなたが、この人こそリーダーだと思う人をイメージし、その人が持っているリーダーとしての特徴（性格・能力・人間的魅力・特徴的行動など）を書き出して下さい。（別紙フォーム①）

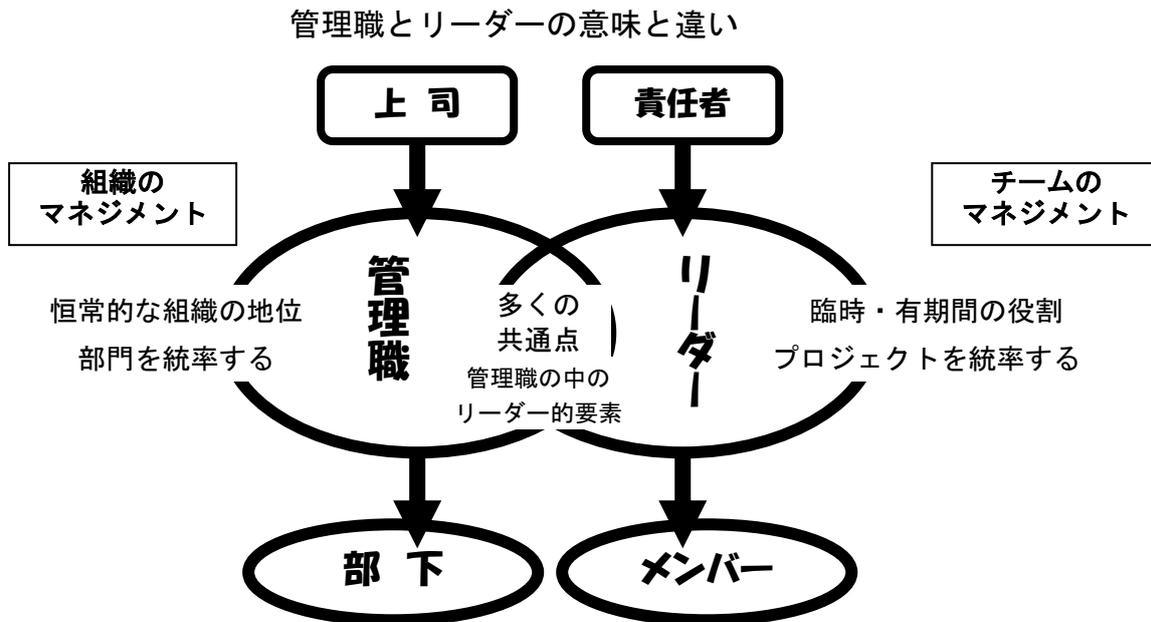
●問い掛け2： 以下の設問に答えてください。（別紙フォーム① ②）

問い掛け2-1 自分がリーダーシップを発揮した体験	問い掛け2-2 リーダーシップをもたらした歴史上の人物・偉人から
1. それはいつごろ・何歳のころ 2. その体験のきっかけは 3. その時、具体的にどの様な行動を取ったのか 4. その時、どの様な考えを持ったのか 5. この体験から得られた <u>リーダーの条件（キーワード）は何か</u> 6. この体験はその後、あなたにどの様な影響を及ぼしましたか、どの様なことに気づきましたか	1. それは誰 2. その人はどの様な行動・活動をしたのか 3. その人が持っていた考え・信念・価値観など 4. その行動・活動はどの様な成果・貢献をもたらしたのか 5. その人の行動・活動から得られる <u>リーダーの条件（キーワード）は何か</u>

●問い掛け3：あなたがリーダー（上司、経営者）に持ってほしい特性を以下から5つ選んでください（別紙フォーム②）

リーダーの特性・属性	
1. 常に腹が据わっている（冷静）	16. 率先垂範を心掛け実行している（率先）
2. 人を大切に思ってくれる（情愛）	17. 長所を見つけ褒めるのがうまい（褒め上手）
3. 人の話によく耳を傾ける（傾聴）	18. 所属する組織への忠誠心がある（至誠）
4. 先を読む力がある（先見性）	19. 自己抑制が出来る（自制）
5. 公正な心を持っている（公正性）	20. 自分を応援してくれる（支援性）
6. 人情の機微を知っている（人情）	21. 人を引き付ける魅力がある（魅力）
7. 独立心がある（自立心）	22. 人間として成熟している（成熟）
8. 知的である（知性）	23. 頼りがいがある（信頼）
9. 成果達成に厳しさがある（達成意欲）	24. 野心家である（大志）
10. 率直である（素直）	25. わくわくさせてくれる（アイデアマン）
11. 人一倍責任感がある（責任）	26. 勇気がある（勇気・挑戦）
12. 組織人として有能である（能力）	27. 正直である（誠実真摯）
13. 私利私欲が無い（利他）	28. 心が広い（公明正大）
14. 断固たる信念の持ち主である（信念・人生哲学）	29. 協調性がある（協力）
15. 常に前向きである（積極的）	30. 想像力がある（想像性）

(2) 役割から見るリーダーとは



※現実の組織経営では両面が必要：理由：問題や課題が常に発生する。

管理職	リーダー
組織体系・職務分掌に基づく	戦略・方針に基づく
恒常的役割	臨時的役割
常時設置機能	有期の設置機能
多様な目的・課題：定型	特定の課題：非定形
部下は新人からベテランまで配属	専門性を持つ者を選択
部下への指揮・命令 部下の成熟度に応じた指導法	メンバーへの指示・委託 メンバーの専門性を活かす推進役
動機づける・評価する 短期的：活かす・長期的：育てる 生かす・活かす・育てる（個人） 活動成果と関係維持に集中	動機づける・強い統率 有期の活動期間：活かす 活かす・まとめる・育てる（チーム） 活動成果に集中
定型的仕事が主体	非定形的仕事が主体
責任：業績目標を達成 責任：部下の行動結果・個人育成	責任：特命課題を達成 責任：メンバーの行動結果
規模（人数）：小～大	規模（人数）：小
目標は個人レベルまで細分化	一つの目標を共有
組織名称：〇〇部・課	プロジェクトチーム・タスクフォース
その年の業績に直結	近い将来の業績に効果
資質：複数の共通要件	資質：課題に応じた特定要件

★チームのメンバー＝リーダー＋メンバー