

VUCA時代に必要な

マネジメントスキルを身に付ける

〈2〉

前回は「心理的安全性」を取り上げましたが、今回は「内省型リーダーシップ」について取り上げます。

内省型リーダーシップとは、周囲を動かすことを優先するのではなく、周囲や

出来事に対して、自分のあり方・解釈の枠(思い込み)を内省し、そこからの洞察を元に自己や周囲に働きかけてリーダーシップを発揮するスタイルのことです。

内省型リーダーシップはリ

ーダーシップ理論としてはまだ確立されたものではありませんが、類似の概念にオーセンティックリーダーシップがあります。

内省型リーダーシップを通してセルフマネジメント力を高める

内省型リーダーシップの重要度が高まっている背景には、これまでのリーダーシップスタイルだけでは限界を迎えつつあることが挙げられます。これまでは、

自分が先頭に立って部下に背中を見せ、目指す方向に導くことでゴールを達成するリーダーシップ(カリスマ型リーダーシップ)、周囲から信頼を得て、協力してもらえる状況を作り出すことでゴールを達成するリーダーシップ(サーバント

リーダーシップ)が主流でした。要になると考えています。内省型リーダーシップには「自分に働きかけるリーダーシップ」と「相手に働きかけるリーダーシップ」の2種類があります。自分

は正解を知っているという前提があり、正解が目まぐるしく変わる環境の中では効果的ではない場面があります。サーバントリーダ

きっかけに自己を見つめることを通して、反応的な行動を保留できるようにする、など自分を変えるためのリーダーシップです。相手に働きかけるリーダーシップは、自己を見つめる中で気づいた洞察や考え・意思などを本音・本心から相手に伝えることで、相手を動かすリーダーシップのことです。

実際に研修の中では、自分に働きかけるリーダーシップのワークとして、「部下に仕事を任せたいけれど、つい自分が手を出してしまう」などの反応的な行動の事例を用いて、反応的な行動の奥に潜んでいる無題し、方針策定についてご

次回は「方針は時間配分を変えるためのツール」と題し、方針策定についてご

グローセンパートナー
コンサルタント

菊地 大翼

次回は「方針は時間配分

紹介します。