

# リーダーになる!

実践する上司。  
よきリーダーに、よき上司になるために。



嶋津良寛 著 リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

## 第19回 リーダーの説明責任

リーダーで最も大切なことは「思い」であると私は考えます。しかし、思いだけではリーダーは務まらないのも事実です。

「思い」の次には、その思いを言葉という道具に乗せて、「説明をする」「理解させる」「納得させる」というコミュニケーション能力というかスピーカーとしての能力も問われます。

特に偉くなればなるほど、株主や社会に対して業績開示・問題開示・ビジョンなどの説明責任が至るところで問われてきます。

リーダーは、用意された紙を読むのではなく、自分の言葉で社会や社員・部下

感により定め、理念やビジョンとして組織の内外に提示するだけではなく、それを具体的目標に変換して現実と連動させていくことが必要になります。

そのためには、対話や共通の体験を通じて、核となつている抽象的概念を他人に理解させ、具体的な表現で説明していくことが求められます。特にグローバル化する世の中では、難しいことを分かりやすく、やさしく、楽しく、深く、伝える力が問われるのではないのでしょうか。

組織が大きくなればなるほど、リーダー自身が感じている内容を他人に説明し、理解させ、納得させるいかなければなりません。

つまり、新しい道を開くリーダーは、不確定な未来に対しての進路を自らの直

載されてきました。内容として、①「善悪の判断を適切に行える力」(実践的理性能力)②「人を共感させる力」(他者と文脈を共有し場や共通感覚を醸成させる能力)③「本質の洞察力」(複雑な事象を直感的に理解する状況認知能力)④「他者への伝達能力」(ミクロの直感を概念化・具象化しマクロ的ビジョンやテーマと関係付けて説得する能力)⑤「人を動かす能力」(善)の基準に従い概念を現実化するよう

に人の力を結集する能力)⑥人を育てる能力(賢慮そのものを配分・育成する能力)⑦というものです。

賢慮とは、実践的な価値

合理性を基礎とし、個々の異なるコンテキスト(脈絡)においてどのように行動するかを判断すること。また、常識や経験や直感の知を志向する実践的知恵(高い質の暗黙知)といったものを包含した概念のことをいいます。

大学教授の書く文章は妙に小難しくて分かりづらいですが、この手の物事は文章の表現の仕方こそ違えど、言っていることはそんなに変わらず、経営者がどうあるべきかは原理原則に従うことのような気がします。

原理原則を一言で例えるのであれば、質のいい種をまけば質のいい花が咲き、質の悪い種をまけば質の悪い花が咲くということですね。要するに、質のいい経営をすれば会社は発展し、質の悪い経営をすればいずれ滅びるということではないのでしょうか。

(記事協力・Asia X)