

リーダーシップのスタイル byダニエル・ゴールマン

リーダーはしばしば自分でも意識しないまま6種類のリーダーシップスタイルから1種類ないし数種類を採用し、使い分ける。

ビジョン型リーダーシップ	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 共通の夢に向かって人々を動かす 最も前向きなリーダーシップ・スタイル 夢を語るが到達までの方法を押し付けない 方法はメンバー達の自主性に任せる
長所	<ul style="list-style-type: none"> 組織への帰属意識が高まる 6つのリーダーシップのうち、総合的に見て最も有効なスタイルである
短所	<ul style="list-style-type: none"> 他のメンバーの方が専門知識や経験で優れている場合は、リーダーが壮大なビジョンを説明しても大げさで時代遅れに聞こえてしまう リーダーが強圧的な態度を取ると、チームの平等精神が崩壊する
必要な能力	自信・自己認識・共感・鼓舞激励・情報を惜しみなく公開する

コーチ型リーダーシップ	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 個々人の希望を組織の目標に結びつける 1対1の対話が非常に重要 コーチ型リーダーシップを実行できるリーダーは非常に少ない モチベーションの高いメンバーに効果的
長所	<ul style="list-style-type: none"> メンバーが長所と短所を自覚するプロセスを援助できる 自覚に基づいた人生や仕事の手助けを行う メンバーを励ましながら、目標達成に近づける メンバーの夢やアイデンティティと仕事をつなげ、モチベーションを保つ
短所	<ul style="list-style-type: none"> メンバーを個人的に深く理解していないと発揮できない モチベーションが低いメンバーには効果がない リーダー側に部下を指導するだけの専門知識や思いやりが備わっていないと効果がない 結果のみにこだわり過ぎると効果がない
必要な能力	カウンセリングマインド・メンバーの内面察知力・感情の自己認識⇄共感・メッセージ力・育成力など

関係重視型リーダーシップ	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 人々を互いに結びつけてハーモニーを作る 課題や目標達成より部下の感情面のニーズを重視 自分の感情を周囲と共有する(周囲に合わせる) アジアの大半、ラテンアメリカ、ヨーロッパの一部では非常に重視されるスタイル
長所	<ul style="list-style-type: none"> 組織の融和を求めるには最適 モラルを高めたいときに効果 意思の疎通を改善したいときに効果 壊れた信頼関係を修復したいときに効果
短所	<ul style="list-style-type: none"> メンバーの気持ちばかりが重視されて、目標や目的が後回しになってしまう 多用すると改善や能力向上のためのフィードバックが消極的になる 他のスタイルと併用なしに効果なし(ビジョン型) 相手を傷つけないように気を使うあまり、行動を犠牲にしてしまう→対立を避けるリーダー
必要な能力	協調・融和・友好関係・共感・紛争解決

民主型リーダーシップ	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 提案を歓迎し、参加を通じてコミットメントを得る メンバーの意見を広く集める 結果よりもプロセスを重視する 結果を問わず、関係者全員に前向きなインパクトを与える 情報の開示
長所	<ul style="list-style-type: none"> リーダーが決断できない時に最も有効 アイデア発掘に効果 実態把握に効果
短所	<ul style="list-style-type: none"> 知識や能力不足のメンバーからは何も得られない 緊急性に対応できない 結論が出にくい 衝突が激化する可能性が高い
必要な能力	オープンマインド・協調・紛争処理・影響力・チームワークを養う

ペースセッター型リーダーシップ	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 難度が高く、やりがいのある目標の達成をめざす 十分なスキルと慎重な利用が必要な「劇薬タイプ」のリーダーシップ・スタイル リーダーが高レベルのパフォーマンスを目指し手本を見せる リーダーシップの成果が華々しい 成果の向上と迅速化を自らにもメンバーにも求める メンバーの失敗はリーダーが状況改善を行う
長所	<ul style="list-style-type: none"> リーダー個人の成果が高い 非常に優秀なメンバーが揃っている場合には効果 ビジョン型、関係重視型との併用だと効果がある
短所	<ul style="list-style-type: none"> リーダーが出来る事を当然のようにメンバーに求める モラルが低下する(信頼関係が築けない) メンバーへの思いやりの欠如 結果を求めてメンバーにプレッシャーをかければかけるほどメンバーの不安が大きくなる リーダーが何でも一人で行ってしまふ
必要な能力	達成意欲・イニシアチブ(失われる能力=持っていないと効果がない)共感・自己認識(感情コントロール)・協調・自己管理

強制型リーダーシップ	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 緊急時に明確な方向性を示すことで恐怖を鎮める 最も非効率的リーダーシップ・スタイル 命令に即座に従うことを要求 理由を説明しない メンバーが疑問や意見を述べると脅す 裁量権を一人で握る 全ての状況を支配、監視 メンバーの落ち度を指摘し、褒めない 今だに世界的にも驚くほど多くのさばっている
長所	<ul style="list-style-type: none"> 危機的状況を緊急に脱する時に効果 災害時などには効果 問題の多いメンバーに対して他の方法が通用しない場合に効果がある場合も 他のスタイルと組み合わせると団結心が育つ
短所	<ul style="list-style-type: none"> メンバーがモラル、自尊心、モチベーションを失う メンバーが組織への帰属意識、愛着を失う メンバーの不協和音を醸成 組織文化の悪化 組織の衰退と崩壊
必要な能力	影響力・達成意欲・イニシアチブ(失われる能力=持っていないと効果がない)自己認識・自己管理(感情コントロール)・共感