2017-01-16

**陳如月**

**用自己的特質領導**

 這是個要求任何組織或是任何階層有領導力的時代。書店裡陳列販售許多有關領導力的書籍。事實上，營業第一線的MR不也常被業務經理說「希望發揮更強的領導力」嗎？

 可是，有一些人在被要求領導力時可能會感到壓力。到底，要有怎樣的思想準備以順應時代的需求呢？

 「領導人無論什麼時候都要身先士卒，應該為持續帶動組織的成員而存在。」

 這是古早以來的想法，很多人沒有擺脫刻板印象或成見。這種「應該有的論調」正確嗎？

 領導的作法不是統一的，最好是尋找適合自己的個性自己的獨特方式。領導不全是「主導型」。

**絕對不要勉強**

有的人個性上不適合擔任領導職務，但能夠像參謀一樣地作為領導人的幫手般地活動發揮能力。處於參謀角色的高層，如果做得過火歪曲事實，也可能會失敗。不見得自己要主導，這也是一種領導形式。如果是坐上該職位而覺得領導吃力時，可以從團隊中選擇善於領導的人，託付團隊的營運。

 不管怎樣，採取自己性格的長處和發揮領導強項，自然地做自己，不要勉強。即使不站在台前而在暗處支持成員，在緊急時刻幫助，像這樣「保守的領導人」也無妨。

 當你當上領導人的時候，最重要的是建立與成員的良好關係，成員就會跟隨而來。據調查，「被信賴的領導人的條件」的首位是「誠實」，列舉出的關鍵字有:「體諒」、「謙虛」、「敬意」、「信賴」、「同理心」等。作為領導人的自己與成員誠實地接觸，也鼓勵成員採取同樣的行動。團隊成員覺得「自己受到領導人重視」，想必也會思考「我也要試著如此對待他人。」

 那麼，當我們被主管或是周圍的人說「請發揮更有力的領導」而感覺痛苦的話，要採取什麼樣的態度好呢？請試著考慮以下三個可供選擇的方案。

①對此要求，直言「困難，自己做不來」

②即使感受到強大的壓力，也勉強努力「想辦法回應期待」

③考慮「自己的風格就好，實事求是地做」，做自己

 如何呢?也有像①那樣直白的人，說不定對如此期待的對方有不好的印象。像②一樣地努力是良好的心態，但感受到強烈的壓力，擔心會給身心帶來不良的影響，萬一倒下去就會影響家庭和工作。那麼就以第③的選擇，做自己地回應對方的期待似乎是好的。

**隨心所願地**

 現在讓我們來學習「做自己」的實際案例。MR的A先生，36歲。個性陽光、真誠，營業所所有人都喜歡他。

 某天，公司組織變更決定營業所的統廢，A先生所屬的營業所被併入鄰近的B營業所。跨兩個縣的新營業所成為20餘人的大營業所，而辦公室則是每縣各一。業務經理在B營業所辦公，因此A先生的營業所變成沒有業務經理。

 A先生所在的營業所業績很好，成員的氣氛也良好，而業務經理辦公桌所在的B營業所則業績不振。由於營業所整併後銷售業績合併計算，B營業所的不振開始變成絆腳石。

 A先生擔心的是，業務經理不在的營業所成員的激勵和兩個營業所全體人員的溝通。

 「自己的營業所業績很好氣氛也好，不過，B營業所不是這樣。那邊一定已經對整併感到自卑，而這邊被絆著也無趣。要如何培養團結意識呢?」

 在這樣的狀況下，A先生開始自願在各營業所舉行一個月2次的「聯絡會」。聯絡會以年輕人為主，分享不安和課題，也成為業務經理除外的MR同仁解決這些課題的場合。A先生在自己所在的營業所自己當主持人，B營業所則請另外的人擔任，逐次溝通訊息，持續兩個營業所成員的意識和課題的分享。

 這樣的聯絡會持續一年半的結果，初始的擔憂消彌了，團隊氣氛變好，業績也改善了。

 A先生並非受業務經理委託「請你幫忙。」他是為了業務經理不在而變得不安的營業所成員，還有，動心想把合併的兩營業所氛圍變得開放與相互信賴。在產生巨大的變化時，「想幫助朋友這樣的誠心」自然地發揮領導，團隊成員也贊同A先生，想繼續一起行動。

※　　　※　　　※

 兒童在學校透過學校生活和玩耍，歡樂之中也能培養領導力，也有許多累積領導經驗的機會。成人可以觀察，借鏡學習。

 無論是外向還是內向，不需要扭曲自己的個性來滿足事業的企圖心。領導力非常重要的兩個面向是影響力和執行力。確實需要培養領導的經驗，所以請主管或前輩給部屬或晚輩機會，當然自己本身也要積極地把握機會。

–End–