

千話万来

2022年6月 295号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail lcabc@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 若手社員ステップアップセミナーを行いました —

6/3に群馬県生産性本部にて「若手社員ステップアップセミナー」を行いました。

参加者は11名。社会人経験年数はそれぞれでしたが、皆さん前向きに取り組んでくださいました。

今回の研修で感じたことを実務のどんなことに活かせそうですか?という質問に対して

- ・ 現場では様々な立場や社員が働いているので、コミュニケーションの取り方や、モチベーション、ストレスの解消法等を指導していきたいです。
- ・ コミュニケーションの大切さを知ることが出来ました。会社でのストレスの対処法を実践していきたい。
- ・ 人とのコミュニケーションは聞き手の聴き方次第で変わることが分かったので、人の話を積極的に聴こうと思った。
- ・ コミュニケーションのことや価値観の違い、職場では老若男女色々な方がいるので、とても参考になった
- ・ これから社会人としての仕事へのやる気、モチベーションが変わりそうです。人間関係の大切さを実感し
- ・ プライベート、職場でも、コミュニケーション、笑顔、挨拶、その他の場面でも使っていきたいと思います
- ・ 報告連絡相談やコミュニケーション能力の向上
- ・ 営業先のお客様のことを理解し、自分のことも理解してもらえそうな仕事を意識していきたい。自分の考えが伝わるような話し方をしていきたいです。
- ・ 他社とのコミュニケーションの時に相手の話を聴き、それに伴って自分側も対応していきたい

という回答をいただきました。

これからの長い時間、どう働くかは自分次第、せっかく働くのだから、充実した社会人生活になってくれることを願います。

— コミュニケーションは荒れ地を耕すこと —

コミュニケーションの乏しい環境が続いていくと、企業の風土は荒れ地化していきます。一度荒れ地にしてしまうと、種をまいても、水を撒いても、栄養を与えても、なかなか育たないし、いいものを収穫できない。

まずは土壌を良くすることが大事なのです。

荒れ地を耕していくことは楽なことではありません。毎日毎日コツコツコミュニケーションを重ねていき、そこにいる人達の性質を知り、その性質でも成長しやすい環境を整えてあげることが必要です。

荒れ地の開拓を命じられた人は、最初は何とかなるかもしれないと、頑張ってみるのですが、あまりの根付かなさや堅い土地がなかなか柔らかくならなかったりして、ここは土地が悪いから、何をしても、何を植えてもダメなのだど土地や風土、気候のせいにして諦めてしまいます。

まだ耕せないのか、まだ収穫できないのかと上司から急かされることもあるかもしれません。

そこでぐっと我慢をして、耕し続けられるかどうかです。

毎日一人一人と一言でも会話を交わしていますか?感謝の気持ちを伝えたり、笑顔で接したりしていますか?本人の気持ちや考え方、背景を少しずつ知ろうと努力していますか?質問されたことや要望があったことに、返事をしていますか?誠意をもって真摯に耕すことでたくさんの信頼関係が生まれてきます。

— 成長するには小さな PDCA を日々繰り返すこと —

PDCA サイクルをまわしましょうとよく言われたり、口にしたり、することも多いかと思います。

まず確認してもらいたいことは、社員たちが PDCA を理解していますか？

P (Plan 計画) D (Do 実行・実績) C (Check 評価・検証) A (Action 改善) です

実際の仕事では「チェック」が実施されていない場合が多いのです。

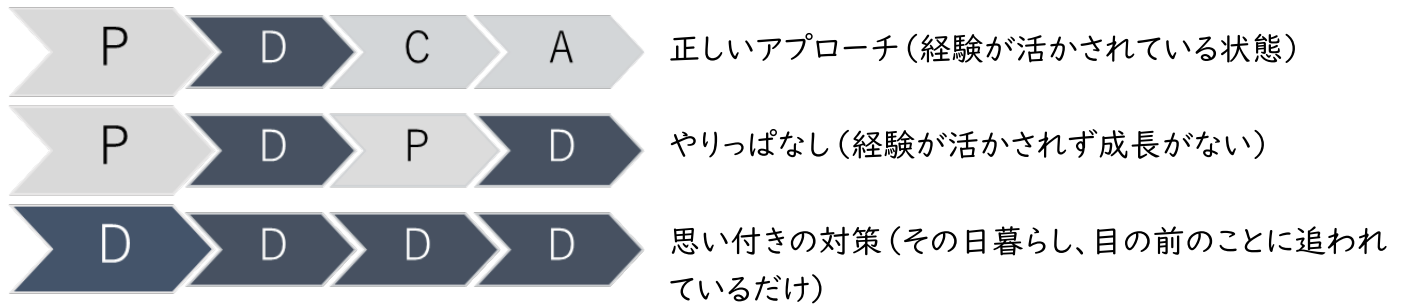
「PDPD」はやりっぱなし

振り返る事なく毎回新しい計画を立てては実行しつづけ、計画が改善されることがありません。

「PDPD」を続けていると「改善」ではなく、「改悪」していることもあるのです。立てた計画や実行状況を振り返る事なく、新たにまったく違う計画を立てるので、前回より悪くなることもありえます。だから、同じような問題が頻発してくる。

「DDDD」はHOW思考(思いつきの対策)

Dを続けていけば、ある一定の確率で「当たり」が出るけれど、いつまで経っても問題は解決されず、リソース(資源)を消耗し、組織全体が疲弊してしまいます。



1日の終わりに、今日の自分の仕事、生活リズム、自分の部署の仕事、どうだったかなと振り返って次の日に活かしていくことで、成長につながっていきます。アップデートするには振り返って改善することが必要です

— 意見を出してほしいのならば、否定しない、押し付けない —

会議やミーティングで意見を募っても、みんな下を向いてしまい、静かになってしまったり、誰かが意見を出せば、それでいい、そうしようと討議も検討もせずに決まってしまうたりしていませんか？

似たような状況があるならば、危険信号です。

- ① 例えば、誰かが意見を言うと、すぐにみんなの前で全否定(公開処刑)が始まったり、
- ② 意見を出した人がいた時に、「じゃあ意見を出したあなたが担当して責任もって進めてください」といった言った人に押し付けるような風土がありませんか？

誰でもこんな経験をしたり、こんな状況を見ていたり、したら怖くなって自分の意見を言えなくなります。

これが本当にいい状況ですか？

企業として、その目的に対するBESTやBETTERな案を考えて行きたいならば、①・②に近いような状況は今すぐに辞めることです。

どんな意見でも、まずはきちんと聞くこと、自分と意見が違って、否定はしないこと。

それから、意見を出した人一人に責任を押し付けないこと、それぞれ役割分担をして、皆で取り組んでいくべきです。

皆で意見を出し合って、いろいろな意見の中から、前向きな討議をして、BESTやBETTERな案を模索して取り組んでいきたいものですね。