

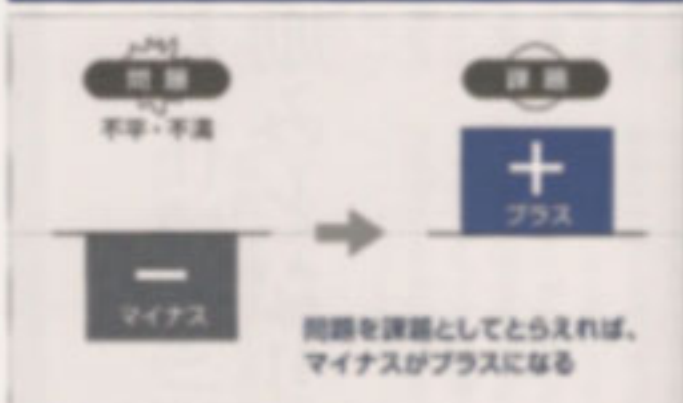
ムの底上げを図ることです。そのため、上司がまず着手すべきは、部下とのコミュニケーションを増やすこと、単純なようですが、これが功きます。試みに、上司に部下との対話の時間を記録するように言ってみてください。あまりの少なさに驚くはずですよ。

部下のなかにも、チームや会社の現状を懸念し、アイデアや向上心をもち続けている者が、何人かはいらざるはず。彼らが発する率直な言葉にこそ、新しいヒントが隠されています。トップは対話を促すことで、幹部社員・上司をリードしていただきたいたいと思います。

不平・不満に耳を傾けよう

話を聞いていくなかで、部下から不平・不満の声が挙がってくることもあるでしょう。だからといって、さうした属目自体を

マイナスをプラスに転化する「課題思考」



無視と考えたり、閉じこなしに否定してはいけません。不満をもつ社員ほど、問題意識が高く、実はやる気があるものです。

そして、不平・不満というマイナスレベルの問題意識を、解決に向けたプラスの行動へと変えることができれば、部下もチ

ームも活性化します。不平・不満は問題の顕在化であり、耳を傾けることで、上司にとっても新たな発見と成長につながります。

こうした思考パターンを、私は「課題思考」と名づけています。部下に課題思考が浸透すれば、上司は自らの負担を減らすことができます。こうして、風上げが実現します。その土壌のなかから、上司・幹部に採録するに足る人材も自ずと育つはずですよ。

ただ、最近の若者は、早急なと期待されるように、意外に口が重く、本音を述べてくれない傾向にあるようです。そこで試していたのだが、朝礼での「一言コメント」です。これは、私の支援先である飲

食店チェーンで実践しているものです。自分のことは除き、前日に店内で見かけたことについて、「よかったな」「よくよかったこと」を社員全員が朝礼で一言ずつ披露します。そして、よくなかったことには「どうしたらよくなるのか」を一言添えます。

これを毎日実行していますので、社員はおのずと周囲に関心をもちようになり、問題意識が高まります。また、社員が相互に英語・韓国を伝達しあうことで、コミュニケーションが活性化され、風通しのよい組織に変化していきます。

このようにして朝礼で出された課題をすぐに解決すべく、上司がリードすることで、チーム全体に課題思考が醸成されていくのです。次回は少し話を広げて、会社全体を活性化する方法についてご説明します。 (つづく) □