

若い人には通じない!? 「仕事なんだからやれよ」

米国の実業家、ジャック・ウェルチは、次のように述べています。
 「人に自信を持たせることが、何より重要なことだ。自信さえ持てば、人は行動を起こすから」
 また、同じく米国の実業家、デール・カーネギーは、以下のように話しています。
 「命令を質問の形に変えると、気持ちよく受け入れられるばかりか、相手に創造性を発揮させる」
 これらの至言は、「イマドキ世代」の若者を指導・教育する際にも、非常に有効と言えるでしょう。

チームの不信感を生む「つべこべ言わずにやれ」

仕事は遊びじゃなく、給料をもらっているのだから、リーダーはつべこべ言わずに、決められたことを部下にやらせればいい。このようなリーダーのもとで働く人には、左記の特徴があります。

- ①上司が見ているときは働くが、上司がいなければサボる。
- ②表向きは従うが、裏で上司を批判する。
- ③会社方針や上司発言の裏を読み、悪いほうに曲解する。
- ④何か問題があれば、すぐに転職を考える。

このような不信感を抱えたチームでは、仕事が前に進みません。仕事を進めるチームは、リーダーと部下が信頼関係で結ばれています。また、結果として、メンバー同士にも信頼関係が構築されています。

あなたは友人の家の前に、たばこの吸殻をポイ捨てできますか？ 恐ろしくないでしょうか。でも、見ず知らずの人の家の前なら、捨ててしまうかもしれません。人はよ

チーム構築の第一歩！ 人生・価値観を共有させる

同じチームのメンバーといえども、お互いの人生の歴史や価値観を共有する機会はめったにありません。社員同士の関係性が希薄であることなど、企業ではよくある話。だから、リーダーは意図的に、共有の機会を作ってあげる必要があるのです。

そして、気軽に声をかけられる関係はやはり素晴らしく、チームのメンバー同士が、プライベートを含めた個人の人生や価値観を共有できたなら、仕事上のコミュニケーションに大きなプラスをもたら

若者層を委縮させる、「案するより産むがやすし」

では、チームビルディングではなく、個人への指導はどのような状態をイメージさせることから始まる質問です。いわゆる「ゴールイメージ」ですね。これが本人の心の中に思い描かせることが必要です。

それができていれば、「そのためにどうしようか？」という質問に対しても、相手は自分のこととして捉えやすくなります。

そして、普段からこのように考える習慣を身に付けさせれば、「今の若者」も、安心して行動できるようになるのです。



仕方がない、まず動いてみる!」
 そう指導した経験がある方も多いのではないのでしょうか。確かに、これまではそういった教育・指導が普通でしたし、うまくいったケースもあるでしょう。
 ですが、現在の若者には、それが通じません。

経験の少ないうちは、経験値を上げるために、まず、何でもやってみるといふ姿勢は非常に重要です。経験が少ないうちは、「失敗するんじゃないか」という不安が先に立ちやすく、本人のポテンシャル以上に動きが鈍くなることがあります。だからこそ、「とにかく動け」と叱咤激励することは理にかなっていったのです。

しかし、今の若者を育てる場合、少し様子が違います。行動を促す指導がいけないのではなく、その前にじっくりと「考えさせる」ことがポイント。なぜ、「行動」の前に「思考」なのでしょうか？

「キミはどうしたい?」「上司に問われる、質問力」

もちろん、単に「考えろ」と言われただけで、深い思考に入ることはできる人は多くありません。そのために必要なことは、「質問」をすることです。人間は、人から質問されると、自然に考えはじめます。質問を重ねていくうちに、考えは深くなっていきます。

要するに、上司は、質問することを強く意識しなくてはなりません。そのためにも、「どんな質問をするといいか」を、常に考えておくことが大切です。

そのために、「まず、やってみる」という暗中模索状態では、間違えることへの恐れが、ますます強まっています。

また、物心ついたときからインターネットが存在する時代に育った若い世代は、答えを「検索」して手に入れることに慣れていています。答えを自分で考えるのではなく、外部から手に入れようとする

この場合の良い質問とは、「どうするの?」「何をすべきかな?」といった、本人からのコミットメントを性急に引き出そうとするものではなく、その前に、「どうな



昆野真也 (こんの-しんや)
 10店舗未満のパチンコホール専門の人材コンサルタント。これまで3000人超の正社員面接を実施。独自の「採用マーケティング理論」を武器に、キャリア採用・新卒採用・アルバイト採用など、数々の店舗支援を行っている。