

21世紀型企业への転換を図る

人財流失時代のマネジメント戦略



今の企業に足りないもの「ワクワク感」…？！

先日、書店で面白い本を見つけました（「上司はなぜ部下がやめるまで気づかないのか？」 Nana ブックス）。受け売りとなりますが、非常に興味深い内容でしたのでご紹介したいと思います。

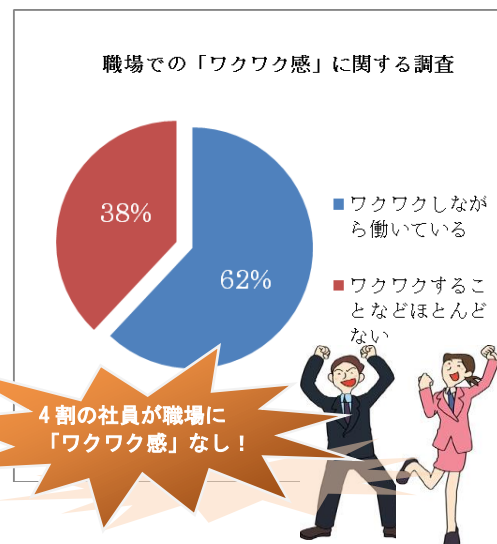
今の企業に足りないものとは、『ワクワク感のある職場』だそうです（最近では、Work Work [ワクワク] への取り組みなどと言うこともあるようです）。

経営者の皆さんや現在の上司世代が過ごした新人時代とは、社会環境も企業のあり方も、働くことの意義や目標もすべてが違ってきています。かつての終身雇用時代にあっては働くすべての人が、未来への「希望」という『ワクワク感』を自然に持っていました。今では、そのような『ワクワク感』がないため、企業が『ワクワク感のある職場』をつくらなければならなくなったようです。

『ワクワク感のある職場』？

「高度経済成長期のように、どんどん給料を上げて社員を『ワクワク』させろ！ということか？でも、給料なんて、これ以上あげられないよ…」という声が聞こえてきそうですが、そうではありません。人は給料が上がらなくても『ワクワク』できる生き物です。

働いていて、自分が確実に成長できていることが実感できれば、それが『ワクワク』という感情につながります。



部下が一人の人間として、社会人として成長できる仕組みを職場につくること。そのためには、社員の成長が企業の成長につながるという考え方を、経営者はもちろん、直属の上司が持つことが、先決なのです。

名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ ☎ 0120-81-4864 (ハイ・シャウト)

ギャンブルはなぜ人を魅了するのか…？！

ギャンブルの話などすると、眉をひそめられてしまいそうですが、なぜギャンブルが人を魅了するのか？ みなさんは分かりますでしょうか？

ギャンブルがなぜ人を魅了するのか？ それは、結果がすぐに分かるからです。自分が勝ったのか、それとも負けたのかがすぐに分かるため、負けても「今度こそ！」と繰り返すのです。仕事も同じように、自分の頑張りの結果が早く出れば、人は『ワクワク』し、「もっと頑張ろう！」という意欲が湧くはずです。

しかし、現実の仕事はというと、すぐに結果が出ないものがほとんどです。この結果が出ない期間が長ければ長いほど、ストレスを抱えることになり、待った結果が「NO」では、ショックは大きくなり、やる気も削がれてしまいます。

ある会社の取り組み事例ですが、最終的な結果は結果とし、プロセスごとに、日々、社員の行動を評価しています。部下が営業から戻ると、上司は今日の報告を求めます。

部下：「A社に見積書と商品構成改善提案書を提出してきました」
上司：「よかったな。今日のところは首尾上々だね」

このような会話により、部下は、今日の自分の成果を今日認識することができます。最終的に契約がうまくいくかどうかは分かりません。ダメかもしれません。しかし、経営者や上司は、部下が契約をとれてはじめて誉めるのではなく、部下がひとつのステップをクリアするごとに評価してあげることが大切であり、このような「接し方」が、部下に仕事への『ワクワク感』を与えることになります。

新入社員育成がプラスになる仕組みづくり…!!



新入社員の教育係を命じた社員から「仕事を教えるのは構いませんが、私に何かメリットがあるのでしょうか？」と言われた上司がいます。命じられた社員からすれば、ただ仕事量が増えるだけです。雇われている側は、「仕事は楽な方がいい」に決まっています。

「残業代払え！」社員から突然の内容証明郵便 ⇒ info@iwaki-pmo.co.jp

いくら「教えることが君も成長することになるんだよ」と説いても伝わるものではありません。負担が増えることを受け入れてまで頑張ってもらうためには、時にはそれ相応のメリットが必要です。ある会社では、「新入社員教育手当」というものを一定期間支給し、教育係のモチベーションを下げないようにしています。

ビリーズ・ブート・キャンプに学べ…？！

昨年大ヒットした「ビリーズ・ブート・キャンプ」というエクササイズDVDはご存知だと思います。かなりハードなエクササイズのようなのですが、多くの方が夢中になりました。

では、なぜ？ あのエクササイズDVDがあそこまで人を動かしたのでしょ…

それは、ビリー隊長の絶妙なタイミングでの「励まし」にあるようです。「もう駄目、限界、ギブアップ」と思ったころ、ビリー隊長が「いいぞ！もう少しだ！」と励ましてくれる。すると「もうちょっと頑張ってみよう！」という気になってしまう。これが大ヒットの理由と考えられます。経営者や上司は、絶妙のタイミングで「誉める」技術を身につけなければなりません。しかし、常に部下を誉めていればいいという訳ではありません。「誉める」にはタイミングが重要です。

ビリーズ・ブート・キャンプに学ぶことは、部下が一番苦しそうな時、ダメかなと思ったときに「励ます」「誉める」「声をかける」ことがポイントといえるでしょう。



人財が流失しない『ワクワク職場』への仕組みづくり？！

『ワクワク職場づくり』とも言える仕組みづくりに取り組んでいる企業例です。

◆K社（小売業）

～ お母さんパートによる新入社員教育 ～

スーパーマーケットを経営しているK社では、多くの女性パートタイマー（中高齢、主に50代）を雇用しており、なんと、新入社員の教育係を彼女たちに任せています。社員、パートという社内での身分こそ違いますが、若い社員にとっては母親的な存在です。社長いわく「お母さんマネジメント」だそうです。お母さん世代なので誉めるタイミングがすごく上手く、ある新入社員が重い荷物を運んでいけば「力持ちで助かるわ！」と誉めるそうです。新入社員たちはこの一言がとても嬉しく感じるようで、「自分が必要とされている」「もっと頑張ろう」と励みになるようです。更に、K社はこのパートも大事にしており、このような貢献を評価した時給制度を取り入れています。彼女たちは新入社員を大事にする。会社は彼女たちを大事にする。すると従業員すべてはお客様を大事にし、売上もアップという連鎖がK社の好業績を支えています。

まさに、「従業員満足（Employee Satisfaction）が高い会社は、顧客満足（CS）も高い」という好例です。