

細川馨著「上司は社員と飯を食え - 組織が変わるリーダー術 - 」

日経 PB 社 2009年12月28日刊を読む

さりげない声かけの効果

1. たかがあいさつと思うかもしれませんが、あいさつができない上司もいるのです。
2. 先日ある企業の経営幹部に向けた研修を、週末に開きました。本来ならば休日であるのにわざわざ出勤してもらったので、やる気が出なかったのかもしれませんが。私が「おはようございます」と声をかけても、無視をしたり、こちらの目を見ずに小さな声でぼそっと「おはようございます」と言うだけでした。

多くの人が、研修が始まってからも眠そうな顔をしていました。

私は正直、少し腹が立ちました。そして、次のように言いました。

「今の姿を見て、職場がどのような状況になっているか手に取るようにわかります。朝からみなさんがあいさつすらしなかったらどうなりますか？」

みなさんが職場にいる人たちのやる気を奪っているのです。

会社は、みなさんによいリーダーになってほしいからこそ、お金を払って研修を行っています。それにもかかわらずこのような状況では、会社にもみなさんにもマイナスです。やる気のない方はお帰りください」

なお、私がこう言ったところ、帰った人はひとりもおらず、その後は全員が集中して研修に取り組んでくれました。
3. 「存在に対する承認」は、部下を持つ人が必ず行わなければならないものです。

そして、やればすぐに効果が出ます。

すぐに実践できるものをここでいくつか紹介しておきましょう。

 - (1) 毎朝自分が出社したとき、他の社員が出社したときに必ず「おはよう」と言う
 - (2) 人を呼ぶ際には、「君」と必ず名前と呼ぶ
 - (3) 「期待しているからこれを頼む」と言って仕事を任せる
 - (4) 髪を切ったり、服装が普段と違う部下がいたら「いい感じだね」と言ってあげる

(5) 部下を取引先に連れて行く際に、「できる部下なのです」と紹介する

(6) 暗い顔をしている人がいたら、「何かあったのか？」と声をかける

(7) よくやっている人がいたら、メールで「がんばっているね」と一言送ってあげる

(8) 相手が話をしてきたら、まずは聞いてあげる

(9) 退社するときには必ず「おつかれさま」「お先に失礼します」と言う

4. 重要なのは、声をかけるということです。

組織を率いる人は、周りのメンバーがどんな状況にあるのかを観察して、適度に声をかけることが大切です。

元気のないメンバーがいれば、「大丈夫か？」と声をかけ、職場の雰囲気がいつもと違うと感じたならば、「何かあったのか？」と聞いてみます。

5. 一方、観察する目を持たない鈍感な上司は、職場の空気の変化がわからず、仮に心の病を抱えた社員がいても、なかなか気づかないかもしれません。あなたは大丈夫ですか？

P122 ~ 124

[コメント]

企業や組織の命運を決めるリーダーとして、リーダーシップをどう発揮すればよいのか。コミュニケーションが第一であることを細川先生がわかりやすく示して下さる本書は、リーダー必読の書と確信する。

- 2009年12月24日 林明夫記 -