

=====

できる部下は、できる部下に探させる。
できる部下は、できる部下が知っている。

「できる部下」を集めるには、どうしたらいいでしょう。

実は簡単です。

できる部下は、今いるできる部下に集めさせればいいのです。

リクルート社では、優秀なバイト君に新しいバイト君を探させます。

そして、見つけてくれたバイト君に、紹介料をあげるといふ形をとっています。

人を集める時は、集める側と集められる側のレベルが、不思議と同じになります。

できない人が集めたら、できない人しか集まりません。

できる人が集めたら、できる人が集まってきます。

できない人が声をかけても、できない人しか応募してきませんから、そこから選抜

第1章 部下は、ギャンプラーだ。

してもあまり意味がないのです。

できる人が集めたら、その中の最下位の人でも、できる人なのです。

イキイキした部下のいるチームをつくるためには、上司が頑張って「オレが見きわめてやろう」と思っただけじゃいけません。

むしろ部下に任せておけば、できる部下をまた集めてきてくれるのです。

新人を見きわめることより、今のチームをもっとイキイキさせることにエネルギーを注ぎましょう。

「自分は人間を見抜く力がある」と思い込んでいる人ほど、選ぶことばかりにエネルギーを注ぎがちです。

これでは今いる部下たちを、よりイキイキさせることにエネルギーがなくなってしまうです。

もし部下がイキイキしていないと、「この部下はどうしてイキイキしていないんだ」「もっとイキイキしているヤツを探ろう。ほかの部下と交換してくれ」という発想になっちゃってしまっただけです。

部下を選ぶという発想は、やめましょう。

「自分のところに来た部下を、いかにイキイキさせるか」に全エネルギーを注ぐことが大切なのです。

組織を活性化
するために

その②

イキイキした部下は、
イキイキした部下に探させよう。

「報・連・相」は、上司の仕事。

部下が「報(告)・連(絡)・相(談)」をしない」と怒っている上司がいます。原因は、上司が部下にしていけないからです。

「報・連・相」は、ひと言で言えばコミュニケーションです。

このコミュニケーションというのは、上司から部下に対してしている量と、部下から上司に対してしている量が一致するものです。

部下から上司へのコミュニケーションが足りないとしたら、上司から部下へのコミュニケーションが足りないのです。

上司がたくさん「報・連・相」をしてほしいと思うなら、自分が部下に対して「報・連・相」をすればいいのです。

「報・連・相」は、部下から自分に対する一種の貢ぎ物みつのように勘違いしている上司が多いのです。

コミュニケーションの量が増えれば増えるほど、チームは活性化してきます。

活性化しているチームかどうかは、コミュニケーションの量がどれだけ多いかでわかります。

コミュニケーションの量が増えれば増えるほど、新陳代謝しんちんたいしゃがよくなります。

コミュニケーションというのは、体の中の血液の流れと同じです。

コミュニケーションの量が減れば減るほど、新陳代謝が弱くなって、イキイキしなくなります。

体の中を血がドロドロと流れにくくなるのと同じです。

社内や部内でのコミュニケーションがうまくとれているかどうか、もう一度見直してみてください。

上司が威張いばって部下に「報・連・相」しなくなると、部下も上司に対して「報・連・相」を避けるようになります。

「報・連・相」が多いか少ないかは、部下が決めることではなくて、上司の行動ぶり

第1章 部下は、ギャンブラーだ。

組織を活性化
するために

その③

上司が部下に、
「報・連・相」しな
よう。

で決まります。

「オレのほうが偉いのに、なんで自分のほうから『報・連・相』しなければいけないのか」という思い込みが、部下がイキイキしなくなる原因をつくっているのです。

部下に厳しくしながら、 好きになる。

あるテレビ番組で、「ひっぱりだこ」という大阪の大人気たこ焼きチェーンの揚野あげの雅史社長のところへ修業に行くという企画がありました。

この社長さんは、もとは自衛隊にいて、仕事に対して猛烈に厳しい人です。

サービス業でお客様に優しくするためには、部下に対して厳しく接することも必要です。

優しくするだけではいけません。

厳しい環境の中で部下たちが自由競争をしながら、お店全体のイキイキが生まれてくるのです。

この番組の中では、まだサービス精神に目覚めていない人たちがトレーニングを受

第1章 部下は、ギャンブラーだ。

けていました。

その人たちは、ラーメン屋さんの店長になろうとしているのに、自分たちはここでなぜたこ焼きの修業をさせられているのか、その意味がわかっていませんでした。

ラーメンを売るのも、たこ焼きを売るのも、サービス業としてはまったく同じです。その意味がわからないからブツブツ文句を言うのです。

修業させてくれている達人に対しても、文句を言ったりします。

でも、最後の日に、やっとお互いの気持ちを通じ合いました。

その時に社長さんは、「厳しいことを言いました。最初はなんやこいつらと皆さんのことを思っていたけれども、一緒に頑張っているうちに皆さんのことを好きになりました」と言ったのです。

厳しくしている相手を好きになるかどうか、ということが大切です。

自分はこの部下が好きだから厳しくする、という気持ちです。

「好き」と「厳しく」は、ワンセットで考えましょう。

「好きだから優しく」ではいけません。

「嫌いだから厳しく」でもダメです。

「好き」と「厳しく」を両立させるのです。
そんな上司の気持ちは、部下に必ず伝わります。

組織を活性化
するために

その④

部下を好きになろう。

第1章 部下は、ギャンプラーだ。

部下から学ぶと、 部下はイキイキする。

「ひっぱりだこ」の社長さんは、「教えているはずの私たちが勉強になりました」と言いました。

これが大切なことです。

いかに厳しくしていても、厳しくしている側が「教えてやっているんだ」という姿勢ではいけません。

教えている側が教えられている側から学ぶ、上司が部下から学ぶという姿勢があるかぎり、どんなに厳しくしてもそのチームはイキイキするのです。

その道の達人ほど、初心者に教えながら、一方で自分も初心者から多くのことを学びます。