日本食糧新聞

チーム営業

◎◎ 8 ◎◎

「土壌」と「種」の関係に

◎◎◎　◎◎◎ 努力ではなく願望

不思議なことに、成果を出している営業所から「努力しました」「無茶苦茶頑張りました」といった声は上がらない。出てくる言葉は、「これやりたい」「こうしたかった」という願望だ。成果を出した後は、「面白かった」「楽しかった」「またやりたい」「もっとやりたい」。

なぜ、彼らはそのような感覚を持てるのだろうか。成長を実感しているからだろうと思う。人は成長を実感しているときには喜びを感じ、没頭できる。身近で実感ができる小さな成功体験が連続していくと、心地よくなり、努力から願望となり、複雑な能力や技能を持った人間へとさらに成長していく。これを心理学では、「フロー理論」といっている。人は深い楽しさに没頭している「フロー」状態にあるとき、その能力を最大限に発揮するという考え方だ。

共通の目標の下に、成功体験が積み重なると成長のスピードが速くなる。一人では、評価やフィードバック、激励は発生しない。チームがあるからこそ互いに刺激し合い、感動も倍増していく。

◎◎◎　◎◎◎ 育成のための基盤

チームの成長には基盤が必要だ。一人一人能力が高くても、それを支える基盤がないと伸び伸びと成長できない。

例えると、土壌と種の関係に似ている。豊かな土壌に種を植えれば、実りも豊かになる。土壌とは組織の雰囲気、文化ともいえるだろう。どのような組織をつくるかがその後の発展を決める。目の前の数字も大切だが、その前に数字が出る土壌になっているか。トップが自分たち組織の「ありたい姿」を思い描き、それを育んでいく必要がある。

事例を紹介しよう。ある営業所では、数字が伸び悩んでいた。職場には気づまり感が漂い、会議は数字の話に終始していた。所長にヒアリングすると「本当は数字が全てだとは思っていない。皆が楽しく仕事ができる場をつくりたい。もっといい営業所にしたい。でもリーダーはちょっと頼りないから言わないと動けない」。私からかけた言葉は「皆が楽しく仕事できる営業所をつくりたいという気持ちを素直に話したことありますか?」。素直とは自分の気持ちに素直になってそれを恥ずかしがらずに人に堂々と伝えること。

◎◎◎　◎◎◎ 本音で話をする

はっとした所長はさっそく実行に移し、昼休みにリーダーたちを呼んだ。

所長「今日の昼休みに10分間集まってくれ」。

呼び止められたリーダーたちの表情はやや複雑な様子だった。

「また、足りない数字の話かな」「せっかくの昼休み10分削られるなあ」。

会議室に行くと用意されていたのは、お菓子とコーヒー。いつもと違う雰囲気だ。

所長「皆が楽しく仕事できる営業所にしたいと思っている。困っていることはないか。お菓子でも食べながら気軽に話を聞かせてくれ。何でも相談できるような職場の雰囲気を作りたい。各職場で定着するよう力を貸してくれないか」。

3人のリーダーたち「これはすごくいいですね、ぜひやりたいです」。努力から願望にスイッチが入った。

(アイマム代表取締役社長嶋谷光洋、food-imam.co.jp)

所長の思いを伝える

©マンガエッグ・エンターテイメント