日本食糧新聞

チーム営業

◎◎ 31 ◎◎

オーバーフィフティーズ

◎◎◎　◎◎◎
成長はしない？

人材開発の仕事で企業の人事部の方々と教育の打ち合わせをしていると頻繁に担当者から出てくる言葉がある。「50歳過ぎた人たちは教育しても成長しないからお金をかけた研修はやめよう」。年齢を基準に足切りをするような考え方を聞くたびに悲しくなる。違和感を持ってしまう。私は現在55歳だが、今でも成長し続けたいと考えているし、学ぶ機会があれば時間をやりくりして参加している。

本当に50歳を過ぎると成長しないのだろうか。みなさんの周りはどうだろうか。当社でも大きな成果を挙げているチームは50歳以上のメンバー7人で構成されている。名付けて「オーバーフィフティーズ」。この名前のチームで世の中に売り出したいと考えているほどだ。今回はこのチームフィフティーズの事例を用いて、50歳で成長が止まるという思い込みを覆すことにしよう。

◎◎◎◎　◎◎◎◎
ギフトみたいな会話

オーバーフィフティーズは51歳から55歳の男性4人、女性3人、計7人で構成されている。当社の同じ人数の若手チームと比較すると3倍以上の利益を挙げている。このコラムを書くに当たってあらためてその強さを比較して考察してみた。どうやら秘訣(ひけつ)はメンバー同士が問いかける絶妙なパスにあるようだ。見ていると実に気持ちよくギフトみたいな会話だと感じる。

「仁科さんの洞察力ってすごいよね。一度うちのお客さまにも来てもらって組織風土の真の問題を洞察してみてよ！」「いいですよ。じゃあ来週いきましょう！」「はやっ！　ぜひ！」

プロのバスケットボールの試合を思い浮かべてほしい。チームメンバーが相互依存しそれぞれの得意な力を出し合って新しい価値を創っているともいえる。相手の癖や得手・不得手を踏まえて絶妙のパスを出し合い高い質で仕事を完遂していく。問いのパスをもらった人は、「よくぞ聞いてくれた」という思いで感謝するから、感謝された人はうれしくなってさらに相手が喜ぶパスを出すという好循環がチームに回っているのだ。

◎◎◎　◎◎◎
責任や義務はない

さらに観察を深めてみた。このチームにあるのは共通する目標だけ。もっと思い切って言ってしまうと、責任とか義務といった堅苦しい枠は存在していない。そこにあるのは感謝と尊敬。責任や義務に縛られるとそこに感謝の気持ちは起こらない。いつも目標達成に向けて経験を生かし高度な技を追及しながらチームが喜ぶパスを出すことを考え感謝され、各自の強みがチームから尊敬されるという報酬がお互いの関係性を心地よいものにしている。このチームの信頼関係が強くなるほど成果も早く大きなものになることはここ数年で実証されている。

成果を出せば、さっさと海外にバカンスを楽しみにいったり、小説を書いたり、初スカイダイビングに挑戦したりと自分の時間を大事にするし、遊び方もかっこいい。これは決して夢物語でない。共通の目的意識で結びついた信頼関係のあるチームは、上の人間が一人では決して予測できなかった問題を解決する能力を備えている。チームの解決策はトップダウンの命令よりむしろ、メンバー相互の関わり合いによるボトムアップの結果生まれることが多いと、このチームを見ていると確信する。

(アイマム代表取締役社長嶋谷光洋、food@i-mam.co.jp)

©マンガエッグ・エンターテイメント