

20220709\_chatlog

[CULTIBASE] おまたせいたしました！まもなく10時より開始となります。もう少々お待ちください！
おはようございます。本日もよろしくお祈いします。
おはようございます！
おはようございます。よろしくお祈いします！
おはようございます。本日もどうぞよろしくお祈いします。
[CULTIBASE] チャット欄には、感想やコメント、質問など自由にお書きいただいで構いません。宛先を「全員」とした上で、お気軽に発信してみてください～！
おはようございます！
おはようございます！
おはようございます。今回初参加です。どうぞよろしくお祈いします！
安齋さん、今日もスタンディングですね！
弊社、元リクの方がたくさんいらっしゃるの、リクルートさんの文化学べると上司のことをより理解できそうで楽しみです
「否定」ですかね…
上司からの「もっと自分で考えてから発言して」というフィードバック
「いいからこれやって」「それ意味あんの？」「君は楽しそうでいいね」
昨年と同様にやって！と言われる
Globalの方針はこうだから、、
愛の鞭という名の、上司の中の世界の正論での指導
前例がない提案への恐怖
規程やルール、KPIの乱立。
提案した人がやることになる。
思ったことをすぐに言っちゃう上司
アイデアのコアの部分だけじゃなく、枝葉の部分の指摘をたくさんする
とりあえず説明なく上から落ちてきたからといわれて数字だけ落とされる
新しい課長補佐が業務内容に「関心ありません」って言い切ったとき、衝撃が走りました！
手段の目的化
余白のない依頼
それはお前が考えることではない
「いいね」より「やらなくてもいいね」
結局Howばかり
でも、しかし
「今優先するものはそれじゃない」という優先度だけで判断される
たしかに上司の衝動が強すぎるとメンバーが火傷しがちw
Howしか言わない上司いますねw Whyがわからない。
Yes! …But
チャット読むとココロが痛む……
マイクロマネジメント、コマンド&コントロールばかりだとツライですね。。。
チャットつらいけど、自分だけじゃないという妙な境地。。
「その他」の最後の行が気になり過ぎますね
ビル建設1回…
リクルートの方、自己紹介で見ている人の心惹きつけるのとても上手いですよね（ビル建設のようなエピソードがまさに）
住宅購入5回もなかなか
Wow The Worldっていいですね！
こうやって数値がオープンに見えるの素敵ですね
[安齋] 個の尊重の訳語が"bet on passion"なのいいですね
AirPAYのおかげでキャッシュレス決済が捗ります！
マッチングビジネス、というところは変わってない、媒体が変わってるだけ
いつの時代も「まだここにはない出会い」ってことか。
まさに「自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」ですね。
階層型組織を作ることで、個人の衝動が一見抑え込まれるように見えるけど、逆に爆発力を高めることもマネジメント次第でできるってこと・・・？
個人の内発的動機に刺さる「情報開示」ってどんなものなのかというのが気になりました。経営方針や社長訓示みたいなものを見ても、社員の向き合っている現場の仕事と紐づかなくて冷める・・・みたいな声も結構聞かれます
「失敗が多い人」が役員になられてるって、一般的な企業とは真逆ですね。
たしかに社外の人が自社をどう見ているか、って気になるので素敵な社内報ですね
ネガティブなフィードバックを積極的に取り入れているのは、一見素晴らしいと思うが、それがなぜ個人の内発的動機づけにつながるのだろう？
>個人の内発的動機に刺さる「情報開示」ってどんなものなのかというのが気になりました。経営方針や社長訓示みたいなものを見ても、社員の向き合っている現場の仕事と紐づかなくて冷める・・・みたいな声も結構聞かれます
動機付け要因というより衛生要因じゃないかなと思いました。何かしたいときに情報無くてできない、みたいにならないイメージです。
なるほど。トップ・ミドル・ボトムの情報格差をなくしていくってことですね。
GIB? 🤔ガルコン? 🤔
本質的に分かり合えない一線があるという「理解」と、分かり合いたいという「衝動」をきちんとわかっている感じがします。
なるほど^^
仕事の成果を形式知化する、フィードバックするって素晴らしい文化だと思う。コンテストまでしているのか。
[安齋] このフレーズ、重要だと思って線引きしましたw
障害? 生涯?
[安齋] ↑"生涯"ですね
ヘテロは ホモとの対立概念ですね。（生物学的な用語）
「反権威主義」とオフィシャルに言い切れるところがスゴい。
心理的安全性そのものですね
希望・勇気・愛情
[安齋] 「為さざる罪を問う」
[安齋] "カオス"はいまも北村社長がよくおっしゃってますね <a href="https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00348/091300002/">https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00348/091300002/</a>
同質化こそを強みにしてきた日本にあって、1960年代にこれをやろうとしてたのがトリハダものです。
<a href="https://web.sfc.wide.ad.jp/~irino/blog/post/2008-05-02-dna/">https://web.sfc.wide.ad.jp/~irino/blog/post/2008-05-02-dna/</a>
希望/有機/愛情、いいですね
CCMともリンクしますね。
達成支援、大事。これがあると挑戦しやすい。
CW? 🤔WCMシート? 🤔
[安齋] WCMはWill/Can/Mustだと思います
なるほど^^
こういう「既にやっていることが理論的に証明できる」というのがすごい・・・
[安齋] 「仕事の報酬は仕事」の考えが社内に根付いてるの、強いですよね
マネージャー目線の目標設定って難しい～。メンバーからすれば安全圏の目標を立てて、良い成果+αを狙いたい。会社からすればストレッチな目標を課したい

マネージャがメンバーを「他者理解」できていないと務まりませんね。  
 確かに事前に共感を得る。事後に自己効力感を与えるというのがポイントですね  
 CW=キャリアウェブ ^^  
 リクルート系の人が会社にいると、独特な言い回し増えますよねw  
 4圧倒的な当事者意識 をATIと呼んでいると聞きました。  
 社内の共通言語って大事ですね。  
 既製品にないしっくり感  
 さっそく「心理学的経営」を読んでみようと思ったら、Kindle Unlimited になってました！  
 ↑ありがとうございます  
 リクルートの方って、異動した先でもまたやりたいことを見つけるのが上手なんでしょうね。  
 心理的安全性で生産性が爆上げできるという信念をマネージャーは覚悟をもって進めていかないとと思いました。  
 「機会によって自らを変えよ」が根付いてる。  
 「半年くらいで引き継ぐつもりで仕事をしなさい」 っていう言葉、すこいいですね  
 自分だけの仕事にしない。属人化させない  
 「すぐに引き継げるつもりで仕事する」これも圧倒的な当事者意識とつながってるし、いつ手離れしてもいいように、「自分の成果はこれだ」 と言える強みに変える力があると思う。  
 衝動が常に毛穴から出てる（笑）  
 どんどん異動させていく時に、会社（上司、マネージャー）はどこまでそのメンバーの可能性や成長を見通しているんだろう  
 仕事の引き継ぎは、形式化につながります。  
 本人の希望しない異動は大企業でもありますが、今回のお話と違うのはあくまで本人の成長を主眼に置かれているのか、企業の論理が優先されているか、だと思いました。  
 個の限界をチームで乗り越える。いい言葉。  
 co- encourage もいいですね。  
 CO-EN 日本語と英語のダブルミーニング、ステキですね。  
 個人の衝動を重視するMIMIGURIと通じ合いそうな考え方ですね。  
 "I Will", "I Can", "We Will", "We Can" に共感です。決して "You Must" じゃない。  
 ↑ チェックインのBadパターンに通ずるものがありますね  
 【質問】 リクルートさんでは、ある人の異動先を検討する際、どのように決めているのでしょうか。何かアセスメントツールみたいなもの（例：適性検査）も参考にしているのでしょうか・・・😓  
 これまでのリクルート社様には、正直、「個人」の集まりというイメージを持っていました。  
 [安斎] "強みで尊敬され、弱みで愛される"  
 今日はキラフレーズの宝庫ですね。  
 ホント、今日は名言が多いです。  
 めちゃいいことば  
 名言をつくる力が強い企業  
 愛されるっていうのがいいですね  
 愛されるから、その弱みを補ってくれる人を惹きつけて、チームとして価値を出せるようになる  
 エースは組織で抱え込みたくなと思いますが、そうした葛藤は無いのでしょうか？  
 よく理解できました ^^ 個の理解がカギになってるんですね😊  
 目に見える資格といった人材育成でなく、まさにすごい人間を育てる育成なんですね。すごい。  
 安斎さんはどうなっていきたいんでしょうねw それだけで1週分のネタになりそう  
 (ききたい)  
 神回 of 神回でした！  
 [CULTIBASE] リフレクションシートはこちら  
<https://forms.gle/MqvkhstWtVEboMDu7>  
 今回は神回でしたね  
 [堀川さん] 質問あればこちらにもえたら回答できます。  
 [CULTIBASE] 「探究の戦略」ワークショップの詳細・お申し込みはこちら  
<https://www.cultibase.jp/events/11144>  
 [堀川さん] > エースは組織で抱え込みたくなと思いますが、そうした葛藤は無いのでしょうか？  
 曾山さんも「心理学的経営」を推してました ^^  
 むちゃくちゃ神回でした！ありがとうございました！  
 ありがとうございました！  
 ありがとうございました！  
 88888  
 本当に学べましたありがとうございました。  
 [CULTIBASE] 本日のイベントは終了いたしました。ご参加いただいた皆様、ありがとうございました！