

20220806_chatlog

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。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！今日もどうぞよろしくお祈いします！
おはようございます、よろしくお祈いします。
生ラジオ！
お便り、出さなきゃ♪
おはようございます！ラジオ楽しみです！
ラジオネーム、有りかな？
最近ラジオロスなので、嬉しいです！
ありがとうございます！
お便りはこちらからお祈いします～ https://forms.gle/PLn6bM7C2xPPDJXQA
ありがとうございます！
【東南】チェックインテーマ：自分が成長実感を感じられた経験は？
他の人に教えられることが増えたとき
自分の考えや主張が上司に受け入れられたとき。
人の話を最後まで聞けるようになったとき
「炎上プロジェクト」の火消しにかりだされた時。修羅場でした・・・
若手時代は大した仕事力がない中でも、ある分野においてはイニシアティブをとれたとき
難関プロジェクトをやり遂げた時。
年齢が上の人に教えられるようになった時
自分が事業（プロジェクトぐらいかな？）責任者になって一通り回したのを振り返った時、ちょっと成長したかなと思った。
野口さん(T.T)
ちゃんと現状認識できたとき
やったことないことも「何とかなるだろう」と思えるようになった時
振り返ればいい経験でした。
振り返ると割と認識できますよね
【東南】最初にご案内漏れておりましたがチャットはぜひ宛先を「全員」にさせていただけると、他の参加者の方をご覧いただくことができますので、ぜひ「全員」宛にお願いします！
【東南】チャンネル登録も笑
YouTuberだw
【和泉】 https://www.youtube.com/c/soyaman
【和泉】ソヤマンYouTubeこちらです！
【東南】（一瞬トラブル失礼しました…！）
【和泉】 すいません、「いいね！ソヤマンです！」が流れてしまいました🙏
上司に見られたくない人もいるからなあ。。難しいところ
【和泉】 SNSは人によりますよね😅
上司自身だって、承認されたい気持ちはあるはずなんですよね。
世代は違えど。
「育てる」のか「育つ」のか議論、興味深い。同じ育て方しても差が出るのは「才能」ではなく「スタンス」の問題と感ずることが多いです
「人材育成」というワードに違和感があります。育てる側が主語になっているので成長支援とか、学習支援とかの方がしっくりきます
ロミンガーの法則でも、研修は1割ですもんね。
プチ失敗、あるわ～
【東南】 プチ失敗、数えきれないほどありますね笑
プチ失敗を、デッカイ失敗にさせてしまいがち。
プチ失敗もさせないような、しっかりフォローを最初にやってしまうこともありそう。
育つ環境づくり→若手が育つ自走サイクル：抜擢（期待+任せる）・決断・失敗・学習
プチ失敗へのフォローでその先が変わりますね
【和泉】 ありますね笑
プチ失敗を必要以上に詰めてデッカイ心配に誤認させがち
任せてやっていることをちゃんと認知しないと単なる放置プレーになっちゃうよね。
抜擢は育ててからやるのではなく、育てるためにやる。
イズミン、ナイス質問！
自分事になるんですね。
確認大事っすね
若手の立場で言えば、抜擢してもらうために、社内で良くも悪くも目立って目を留めてもらうこと。商品を手にとってもらうことから。
任せるだけ任せてあとは放置っていうパターンもありそうなきがします。
【東南】 抜擢は「チームにとってプラスになる」が「あまりできていないこと」を対象とするのが良い
「期待をかける」「任せる」の2つのアクティビティについても「期待の掛け方」「言葉の掛け方」「フォローアップ」などいろんな要素があるだろうなと思いますね。
【東南】 >任せるだけ任せてあとは放置っていうパターンもありそうなきがします。これもありますよね。今日時間が限られていますが、後半の組織作り・文化作りのパートで扱えたらと思っています！
本人に「これにチャレンジしたらいいんじゃないか」と気づきを与えられるような「問いかけ」「言葉かけ」を見つけないといけないなあ
↑いいですね^^
安齋さんらしい質問

【東南】 HOW抜擢（笑）
自走できるか、が問いかげのキモなんですね
HOW抜擢難しいなあ。上司からすると「新聞から情報を集めてほしい」というところで「日経新聞だよなあ」とイメージができちゃうからそれを示唆しがちになるけど、それを我慢して「自走させられるか」がポイント・・・
今のやり取りだけで、学びや気づきが満載
WHYやPURPOSE抜擢が大事？それによってHOWの自由度を与える？
サイバーエージェントさんの「いいじゃん！」っていう風土もかなり影響してそうですね。新しいことやりだして「そんなことしなくていいよ」とか「そうじゃないよ」みたいなこと言われるような職場だと、じゃあ言われたことだけやってよう、ってなりそう・・・
そこで
本人が「日中もやろう」「日経ビジネスもやろう」と自分から思ってくれるのがベスト？
うまくいかないケースが気になりだした。
点ではなく線かあ
その本人の明るい未来と、チームや会社の向かう方向をうまく接合していくファシリが重要ですね
このままイメトレ、すごくわかりやすい
このままイメトレ、わかりやすくていいですね
こういう「自己開示」をしてもらえる関係性づくりが中間管理職の1歩目の課題・・・
燻った未来ww
www
ソヤマンが「Aさん、Bさん」でなく「山田花子さん」、「鈴木太郎さん」のように具体的な名前でお話されるのが、実際に一人ひとりと向き合ってる感があっていいなあ。
信頼関係……
「燻った未来から来たんだけどさあ」って言われた時に和泉さんがどう思ったか知りたいw
組織やチーム全体でどうなっていきたいのか？という全体像を、マネージャがちゃんと持っていることも重要ですね。
ちょっと前に話題になったZ世代が「答えがわかっているものに試行錯誤したがるらない」という話を思い出しながら和泉さんの話を聞いてました。誰もやったことがない中で、Howの部分を試行錯誤をさせるというのはZ世代もチャレンジしやすいかもしれないなと
資産投資と似てますね。損切りラインを定めてそこまでは待つ。
今回の話、やっぱり組織文化とも大きく関係する気がしていて、カルチャーマッチは大前提として必要な要素なのではと思いました。
【和泉】 たしかに！それはとても大事だなと思いました…！
人材への投資も期待利益と、損切りラインをしっかりと定め、事前の調査もしっかりする。投資中のフォローもしっかりする・・・
抜擢（+必要に応じたフォローアップ）
上司には抜擢した責任が生まれますよね。
してもいい失敗を敢えてさせるというのもありだな。
結果ではなく、チャレンジに対してフィードバックするってことですね
成功したら良いフィードバックするけど、失敗したらスルーっていうの結構ありがちなんですよね。失敗してもそのチャレンジしたということには良いフィードバックして欲しいなと思います
打席に立ってくれてありがとう、って声掛けは意外とちゃんとできないことかも…
任せて放置→失敗して責められる→チャレンジしなくなる バッドサイクルが回っている弊社（涙）思い通りにしたいという欲を手放し、任せて見守る、上司、マネージャーの覚悟が問われますね
労いが不足してますね。。。
マネージャーが失敗を許容する器を持つ必要があるんですね
先日のリクルート堀川さんの回での、「たくさん失敗した人の方がエラくなっている」というお話が印象的でした。
上の人ほどチャレンジする。刺さる。
部下にチャレンジしろ！って号令かけるだけの上司ほど説得力のないものはないですよ・・・
成長志向性が高い人材が少ない組織だと難しそうですね・・・。
意図を伝えることはすごく大事だと実感してます。
分報とかいわれますね、times
きたいをかけるためにはまず相手に興味を持つことが大前提ですが、それをどうやるのかということですよ・・・
期待をかけるにあたっては、相手を理解することも重要なんでしょうね。適性・性格など。
> 期待をかけるにあたっては、相手を理解することも重要なんでしょうね。適性・性格など。僕もそう思います
【東南】 https://forms.gle/UxxXUEkUd2eLNMkD9
自分自身がどう育っていくかを考えるにも使えそうですね。書籍を読んでもみます。
ソヤマンさんが社員のインスタを見たりするのは、相手を理解するためもあるのかなと。
泉さんと東南さんのコンビは、安定感がありますね！とっても聞きやすかったです。
nabeさん、お大事にしてください！
とてもいい学びの時間でした。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！
ありがとうございました！
ありがとうございました！