

VUCA時代に必要な

マネジメントスキルを身に付ける

〈6〉

「VUCA時代に必要なマネジメントスキルを身に付ける」最終回の今回は「VUCA時代に求められる相互変容loni」として「loni」にスポットを当てます。loniとは、上司と部下が定期的に行う面談です。日本ではヤフー社が組織的に導入し、現在では多くの企業で実施されるようになり、コロナ禍でのコミュニケーション減少対策としても注目されました。

グローセンパートナー
コンサルタント

菊地 大翼

loniを行うこと自体はさほど難しくありません。しかし、部下からするとloniは無駄な時間、面倒な時間と捉えられやす

VUCA時代に求められる相互変容loni

いものです。なぜならloniが「上司が部下を変える」前提で行われていることが多いからです。一方で、部下は上司から自分を変えられたいとは思いません。

ただ、同時に上司との人間関係が悪化することも避けたいと考えています。よって「わかりました」と上司に合わせつつ、本音では行動を変えない表面的なloniが行われるのです。その表面的な様子を上司も感じ取り、loniの頻度が

重要です。例えば、「会社を辞めたい」と言った部下の真意は「自分の考えにもっと耳を傾けてほしい」である場合もあります。③上司が自分の行動変容を先に約束することは、部下の意識を自身の行動に向けてるきっかけとなります。例えば「申し訳ない。確かに言い過ぎたかもしれない。自分も気を付けよう。もしまた同じ場面があったら、自分に言うか、言いにくければ、部長に直接その旨を伝えてほしい」と上司が述べると部下の意識は自然と自分の内側に向かい「自分にもよくないところがあったかもしれない。もっとやり方を変えてみよう」とい

った前向きな行動が見られやすくなります。これらのスキルをすぐに発揮することは難しいですが、練習を重ねれば習得が可能です。loniに慣れていない管理職の方でも相互変容loniは実施できます。「相互変容loni」は、信頼関係の構築、部下の主体性の発揮、上司自身の変化を促す機会として活用可能です。

「上司が部下を変える」から「上司も部下も変わる」へと視点を転換することで、対話の質が向上し、関係性やコミュニケーションの質が大きく変わると考え

減っていくことがよくあります。このパターンを改善するためには、loniの前提を「上司も部下も変わるための機会」へと変える必要があります。弊社では、上司も部下も相互に変化するloniとして「相互変容

①自己開示により信頼関係

②上司が部下の本音に気づくことは、部下の潜在的な欲求や願いを理解する上で

(おわり)