

チーム営業

◎◎ 19 ◎◎

◎◎◎◎ ◎◎◎◎
トップダウンは限界

全国各地の営業所を回っていて感じることは、まだまだトップダウンが多いということだ。営業所長いわく「ああしろ、こうしろと指示するとよく動いてくれるから」。もちろん、所長自身それでいいとは思っていない。トップダウンでは限界があると分かっている。何とか社員一人一人の自発的な行動を促したいと願っている。が、やり方が分からない。

人が育つ環境づくりが鍵

では、そこで私が二つ二つのやり方を教えるかというところはない。所長の話をよく聞き、「所長の思いは伝わっているか」とどこ

が伝わっていないか、どこが伝わっていないか」だ。これを数回繰り返すことで、所長が営業を伝えるにはどうしたらいいか」と質問しながら、なすべき行動を導き出していく。世間一般でいわれている「いわゆるコーチング」とは、相手の話をよく聞き、質問しながら自発的な行動を促すコミ

ユニケーションスキルが伝わっていないか」だ。これを数回繰り返すことで、所長が営業を伝えるにはどうしたらいいか」と質問しながら、なすべき行動を導き出していく。世間一般でいわれている「いわゆるコーチング」

社員個々ではなく、チームへの働きかけとなる。チームコーチング」といってもいいだろう。一人一人の話をよく聞き、質問するのはなく、チームとしてどうしたいか、成果を出すにはどんな環境が必要かを質問し、チームが働きやすい環境を作ることができるといって所長として協力していく。なぜなら、一人一人にコーチングすると思いがバラバラになってしまうからだ。これまでではどれだけ人を育てたか、が着目された時代だったが、これからは人が育ち、成果に結びつく環境を所長がつかれることが企業の成長力の鍵となるだろう。環境ができ

れば、チームで問題解決する力が育ち、会社としての業績にもつながっていくからだ。これが実現できれば成功循環モデルの組織風土ができるともいえる。

「なかなかにできませんね。でもこれを何かに生かせませんか?」。しばらく考えた末、皆の意見がでた。「この5分間で使った集中力はすごかった。毎日のミーティングもこんな風に集中できるという」。「フラフープを囲んだこの距離感がちょうどいい」「このフラフープを囲んで皆で5分間ミーティングしよう」「真ん中にキックンタイム置こう」。チームでの自発的な行動が始まった瞬間だ。(アイマム代表取締役社長 嶋谷光洋、Food



©マンガエッグ・エンターテイメント

©I-man Co., Jp.)

日本食糧新聞