

役割

部下が自発的かつ主体的に最高のパフォーマンスを発揮できる環境を提供する施策を提案

指示

上記の役割について、下記 URL 動画を要約し、箇条書き 10 項目

入力

https://www.youtube.com/watch?v=QQXHR_Ls_lo

パンデミック以降、リモートワークに対する考え方が大きく変化した。当初は必要不可欠な措置だったが、現在はリモートワークの有効性について議論が中心となっている。

コミュニケーションやコラボレーションの阻害を懸念し、リモートワークからオフィスワークへの回帰が見られる。

リモートワークとオフィスワークのメリットとデメリット。リモートワークは生産性と従業員満足度の向上につながるが、コミュニケーションの課題や孤立感につながる可能性もある。オフィスワークは、より良いコミュニケーションとコラボレーションを促進するが、柔軟性に欠け、コストがかさむ可能性もある。

職場における信頼の重要性。特にリモートワーク環境では、雇用主は従業員が生産的で仕事をやり遂げられると信頼する必要がある。

リモートワークとオフィスワークの両方において、明確なコミュニケーションガイドラインと期待値を設定することが重要である。これにより、全員が同じ認識を持ち、コミュニケーションが円滑に流れるようにする。

リーダーは、従業員がリモートワークであれオフィスワークであれ、意図的にポジティブで生産的な職場環境を作る必要がある。これには、明確な目標を設定し、定期的なフィードバックを提供し、従業員の成果を認めることが含まれる。

企業は、完全にリモートワークにするか、完全にオフィスワークにするかという括的な決定を避けるべきである。代わりに、従業員が一部リモートワーク、一部オフィスワークできるハイブリッドモデルを検討すべきである。

個人の柔軟性の重要性。リモートワーク環境で完全に成果を上げられる人もいれば、従来のオフィスワーク環境の方が好む人もいる。企業は、個々の従業員のニーズに対応できる体制を整える必要がある。

リモートワークとオフィスワークのどちらが良いかという問いには、正解は一つだけではない。最適な方法は、企業と従業員の具体的なニーズによって異なる。

議論の終わりに、雇用主と従業員間の継続的なコミュニケーションとコラボレーションの重要性が強調される。これは、今日の絶えず変化する世界において、繁栄する職場環境を作るために不可欠である。

<https://www.youtube.com/watch?v=jvgLNad7ppQ>

コミュニケーションの目標は、相手を気持ちよくさせ、前に進めること です。単に雄弁であることや、しゃれた言葉を使うことではありません。

効果的なコミュニケーションは、聞き手の未来を変えることができます。行動を起こしたり、新しい視点を取り入れたり、習慣を変えたりするきっかけを与えることができます。

話者にとっての「高いコミュニケーション能力」とは、相手とのやり取りの後、相手を気持ちよくさせる能力 です。

プレゼンテーションを行う際には、聴衆がその後どのように感じるかに焦点を当てます。

話者は、「媚びる」のではなく、「ファンを作る」という心構えを持つことを勧めています。

人々は、自分に必要なものや欲しいものを提供してくれる人に惹かれます。

自分には何も提供できるものがないと思っている人も、心配する必要はありません。誰もが誰かにとって価値のあるものを与えることができます。

言葉の選び方や表現の仕方は、贈り物をするようなものです。

これらのヒントに従うことで、プレゼンテーションや日常の会話の質を向上させることができます。

話者は、自分の周りの人を幸せにすることに、5 メートルの範囲で集中することを提案しています。これは、タクシーの運転手、コーヒーショップのバリスタ、同僚など、身近な人かもしれません。**ギブファースト (Give First) **を実践することで、最終的には幸せが返ってくるでしょう。

<https://www.youtube.com/watch?v=0hAkgI4UKMo>

従来のトップダウン型リーダーシップはもはや効果的ではないとスピーカーは主張しています。代わりに、リーダーはメンバーが議論し、自分で決定できる環境を作るためのファシリテーターとして行動する必要があります。

心理的安全: 誰もが自分のアイデアを共有することに抵抗を感じることなく、安心して共有できる環境を作ること。

多様性: メンバーがさまざまなアイデアや視点を思いつくブレインストーミングのフェーズ。

カオス: 多くの対立するアイデアが存在する段階。スピーカーは、このカオスを受け入れることがより良い解決策につながる可能性があるため重要であると主張しています。

特にリモートワーク環境においては、効果的なコミュニケーションが不可欠である。しかし、単にコミュニケーションの頻度

を増やすだけでは十分ではない。

チームメンバーとの信頼関係を築くことが重要である。これは、自己開示を通じて行うことができ、相手からの自己開示を促す。

自己開示を行う際には、自分自身や仕事の話と、チームメンバーの話のバランスを意識することが重要である。

前田氏は、70/30 の比率を提案している。会話の 70%は雑談、30%は仕事関連にする。

雑談の中で自分の興味や経験を共有することで、チームメンバーに自分の価値観や思考パターンを伝えることができる。

これにより、チームメンバーはあなたを一個人として理解し、あなたのモチベーションを理解することができます。

あなたをよりよく知ることで、彼らはあなたを信頼し、あなたの指導を受け入れやすくなる。

この信頼関係は、強固なチームを築き、成果を達成するために不可欠である。

全体として、前田氏は、オープンなコミュニケーションと相互理解を通じて、チームメンバーとの関係を築くことの重要性を強調している。

<https://www.youtube.com/watch?v=feD02H9IKCk&t=4s>

キャリアセキュリティーの概念は重要です。なぜなら、若い世代はもはや一社で一生働けるという期待が持てないからです。キャリアの初期段階での開発が重要です。若い世代は、成長の機会が見られないと感じると、会社を辞める可能性が高いからです。

若い社員と年配の管理者の時間軸のズレがあります。若い社員はより速いキャリアアップを求めています、年配の管理者はよりリスク回避的な傾向があります。

社員のスキルや才能を活かせないような役割に配置するなど、「無意味な削減」は避けるべきです。

社員の個々のニーズに合わせた具体的な研修を提供することで、「試験対策」のような画一的な研修を避けることも重要です。

心理的安全よりもキャリアセキュリティーに焦点を当てるべきです。キャリアセキュリティーとは、社員が自分のスキルが移転可能であり、必要に応じて別の仕事を見つけることができるという感覚を指します。

心理的安全は重要ですが、キャリアセキュリティーを犠牲にしてはいけません。

最新のスキルやトレンドについて、管理者が常に最新の情報を得ていることを確認する必要があります。そうしないと、若い社員に効果的な指導を提供できない可能性があります。

求人広告などの従来のキャリア開発方法は、若い社員には効果的ではない可能性があります。代わりに、個々の強みを伸ばすことに焦点を当てるべきです。

ソーシャルメディアは、若い社員が自分のキャリアに不安を感じやすくする可能性があります。なぜなら、常に他人の成功の画像を目にしているからです。比較を避ける手助けをする必要があります。