

『腑に落ちる』

船井先生の教えに「1:1. 6:1. 6の自乗」という法則があります。レンガ積みの法則とも言いますが、教会の壇をつくるのに・何も知らされずに、命じられてする作業の効率を1とすると、・図面を見せられて、どれだけの作業と理解した場合は1. 6倍になる、・自分で教会の壇を設計して作業すると更に1. 6倍、約3倍になるという法則です。

私は、この法則には普遍性があると思っています。自動車販売店時代でも、同じ条件で営業マンを分析すると3倍の差があったのです。このコラムを書くのも同じで、何を書くかハッキリしているので、意外に、短時間(約20分)で書けます。女性のお化粧なども、出かけるシーンがハッキリしていて、衣装も決まっていると早いのではないかと思います。

このように、「ハッキリ」している事がポイントなのです。1の状態は、ただ単に作業するレベルですが、1. 6の状態では、頭で理解した状態であり、1. 6²の状態では、頭から「腑」におちた状態なのです。この「腑に落ちる」が重要なのです。同じ「理解」でも、アクションに結びつかない状態では、意味がないのです。そこに、人とのコミュニケーションの重要性があるのです。「気づく」これがベストなのですが、意外に難しいのです。

私は、コンサル業ですから、自分の得意分野で接するのですが、全てにオールマイティかと言えば、必ずしも、そうではありません。「腑に落ちる」状態であれば、余裕があるので相手と波長を合わせることに注力できます。しかし、やや不得意な分野では、事前に調べて、確認した上で、お客様に指導するようにしています。調べるだけでは、WHY?がクリアでないので、自分がイメージできるまで、いろいろと調べるのです。当社のFax通信では「想像力から創造力へ」というシリーズを連載しています。イメージとクリエイトの両輪が必要なのです。クリエイトできないのでは、無意味です。

山本五十六元帥の有名な言葉、「やってみせ、言って聞かせて、させてみて、ほめてやらなければ人は動かじ」は、部下指導のコツを端的に表しています。イメージさせ、クリエイトへシフトさせるコツなのです。最近、「やってみせ」を棚上げにして、詰問ばかりが管理職という風潮を見かけます。こんな人は、「言って聞かせて」もなく、結果ばかりを追求する傾向にあります。部下指導は、「人材育成」という視点をベースに山本五十六流でコミュニケーションする点を忘れては、ストレスばかりの風土に陥ります。自分のアクションでイメージさせて、実践から小さな成功で自信をつけさせて、誉めて「やる気」を大きくさせることが大切です。

「頭」での理解から「腑」に落ちる:これが出来れば、約3倍(実は集団なのでルートで1. 6倍)になるのです。手間暇を惜しまず、じっくりとコミュニケーションして行きましょう。