

問題解決会議で次世代リーダーを育てよう!」・・・意思決定とコミットメントの秘訣

会議にはいろいろな目的があります。

そして、参加者の総人件費を換算するとコストが莫大にかかっているんですね。  
このコストをどうにかして、回収しないと「もったいない」のではないのですか？

コストを掛けない方法は、残業代の掛からない早朝や、土曜日など・・・工夫する!  
・・・しかし、人材育成と社員の幸福を経営理念にしていると・・・問題かな？

そこで、問題解決会議」の目的を

・・・「リーダーシップの育成」と「次世代リーダーの教育」といふ観点で考えてみたらいかがですか？

その具体例があります。

そうです。日産のゴーン革命です。

カルロス・ゴーンは、CFTにて、この二つを目的にしたんですね。(GEウエルチも同じ)

ポイントを一部だけ、公開します！

現リーダー(幹部)には、スピードある意思決定とフォローを求めました。

CFTでのプレゼンテーションで、その場にて「意思決定」すること。当然、事前情報はなしです。

・・・これ、大変ですよ。YESか？NOをその場で、意思決定する。引き伸ばしは駄目。

大変な判断力と決断力が求められます。

又、自分自身が決定したことについての全責任とフォロー

・・・もし、自分であれば、その場だけで、YES・NOが言えますか？

まさに「任せて任せず」松下幸之助の言葉ですね。

今の時代はスピードが第一。まずは行動してみることが大切な時代。

次世代リーダーの育成では？

CFTでの部門間でのプロジェクトを通じて「対立の解消」「合意の形成」「リーダーシップ」を学びます。

・・・上司と部下といふ関係でない人物をどうやって動かすのか？

利害が対立する部門をどうやって納得させて協力してもらおうのか？

メンバーを共通の目的・目標に向かってモチベーション続けるのか？

CFTでは、戦略策定のステップを学び、プレゼンをいかに論理的に、上司に納得させ、

「いつなら任せていいかな？」と心を動かすのか？

いかがですか？あなたの会社の会議・ミーティングでは？

？？ いったい、今までの会議はコストに見合った「目に見える効果」がありますか？

・・・ないのであれば、会議に参加するメンバーは「こんな無駄な会議、いやだな！」と思ってるのですよ。

リーダーの成長、次世代リーダーの育成がなくて、企業の成長はありません！

問題解決会議こそ、現場に落とし込んだ「最高の教育の場」と考えましょう