

## 経営のヒント52 「価値観の共有」その2

〜 価値観の共有は言葉の意味の共有から体験の共有に〜

企業の中で価値観の共有が重要なことは、経営者を始め誰もがわかっています。

しかし、企業という組織にとって企業風土、つまりは「価値観の共有」するには、どうすればいいのか？これを理解し、実践している先は少ないように感じます。

**今日、嬉しいことを静岡の研修先の経営者より聞きました。**

**「細川さん、最近、社員のみんが本を読むようになったんだよ。」**

**「ひとりが読んでいると、他のみんなが興味を持って同じ本を読むようになったんです。」**

**これ、すごいことだと思いませんか？**

今まで、漫画しか興味が無かった人たち(?)が、ビジネス書を社内や自宅で読むようになる。会社の社風が変わって来た証拠ですね。素晴らしいことです。

「少しでも成長したい」

「何かヒントを得たい」

当然、トップ自ら読書をする必要もあります。

そして、はじめに読んでいる人が尊敬されていないと後には続かないものです。

「この本を読め」と強制しても、成果は出ないもの。意味もないこと。

社員の人たちが自らの意志で読もうとする。それが大事。

これは、「とてつもなく、すごいことだな」と感じます。

同じ本というテキストが共有化される。体験の共有ですね。

ひとそれぞれ、気づくところや感じるところが違って当然です。

しかし、共有できる話題や経験があるのですね。

本日は、幹部研修にて共通のテキストを使って、読み合わせをしました。

そして、本質がどこにあるのか？

自社に置き換えるとどんなことなのか？

私は最後に、意味の理解を深める為に解説をさせていただきました。

これこそ、体験・経験の共有になると思います。

又、本日、感じたことは **「参加メンバーのレベルが向上したな」**と実感した一日でした。

何故か？

それは、**「難しい言葉や本質論を話しても理解できるようになった」**と感じた次第です。

理解してくれる。学ぼうとしている。これこそ、講師冥利に尽きます。

皆さん、いかがですか？

社員達が社内ですら同じ本を読む風土が出来てますか？

上司や部下が読んでいる本に興味を持っていますか？

同じテキストを基に、感じたこと、思ったこと、話し合える。そんな自由な風土にしたいですね。

話題が共有することの重要性。相互理解の第一歩ですね。