

私たちの道

MCWAYを感じる

経営者と担当者のみている視座の違い

1. 経験したこと

- ・ 人事制度構築プロジェクトの初回社長面談において、担当者から事前に聞いていた情報をもとに今後の方向性を提案したところ、「正しく話が伝わっていますか?」という社長からの問いでスタートすることとなった。
- ・ 担当者さまからは大きな方向性や背景を聞いていたものの、私の解釈や優先度のとらえ方にずれが生じ、方法論での議論になってしまっていた。
- ・ プロジェクトが短期かつ、スタートから間もないこともあり、「正しく理解してもらってから進めたいと思っていたので早めに話したいと思っていた」「今日の機会があってよかった」という言葉とともに、改めて具体的な背景や想いを聞くことができ、最終的に「時間はちゃんとつくるのでまた声を掛けてほしい」として前向きに進められることにつながった。

2. 経験からの気づき・感じたこと

勝手な解釈と浅い情報での判断ミス

- ・ 「なぜそのような方法で実現したいと思っているのか」という深掘りがしきれず、「おそらく〇〇だろう」と解釈をしてしまっていた。

承認を得ることを目的に対話をしてしまった

- ・ 事前に聞いていた社長が考えている方法は現実的ではないことも含まれており、実現可能な方法を提案し、承認を得ることに目的を置いてしまった。

本来すべきだったこと

- ・ 社長が「なぜ」そのような方法を取り入れたいという考えに至ったのか?という想いや思想面を正しく理解する必要があった。
- ・ 「方法論」で対話をするのではなく、「想い=MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)」と「戦略」の視座での対話が必要であったため、提案する際の視座が低かった。

3. 今後の取り組み

- ・ 経営者と担当者のみている視座の違いを理解して、それぞれの想いや背景を正しく理解する。
- ・ 言葉を額面通りに受け取るのではなく、「なぜ」という疑問を持って、自分の言葉で話せるまで解像度をあげる。