

## 人を動かすという事

こんにちは。上海マイツ経営支援部の新居です。色々な経営者の話をお伺いしている中で、よくある話の一つが、社員が思った通りに動いてくれないという話なので、今回は「人を動かす」をテーマに書いてみたいと思います。

例えば、中国では面子を重要視するので、人前では怒らない方が良く言われますが、周りに人が居ても居なくても、怒られて良い気がする人は居ませんよね。なので、たとえ人が居ない状態で怒っても一度批判の対象としてしまうとその状態を改善することは難しいものです。

カーネギーの書籍の中に人を動かす三原則があります。

- ① 批判も非難もしない。苦情も言わない。
- ② 率直で誠実な評価を与える
- ③ 強い欲求を起こさせる

この 3 原則、中国においては結構重要だと思います。

- ① 先ほどもお伝えしたような面子の問題もありますし、特に最近の若手(90 後や 00 後)は怒られることに慣れておらず、少し怒ったら辞めてしまう事もあります。
- ② 中国人の評価についてとして考えると、日本人総経理が中国人社員を見きれていないために発生した評価ミスや、コミュニケーション不足から生じる評価ミスを避ける必要があります。
- ③ 強い欲求を起こさせるが、3 つの中で一番難しいと思います。相手が自分からやりたい！ やってみたい！ 是非やらせて下さい！ と思うようにしていくという事なのですが、そのためには「相手に対して関心、興味を持つ」事が重要です。誰だって、自分の事をよく知らない上司や会社の為に一生懸命働こうとは思にくいですね。

このように、部下だから当然の様に自分の指示を聞くとおぼろげに、自分の部下に動いてもらうためにはどうするのかを一度考えてみると、業務の効率が上がっていくのではないのでしょうか。

部下が自主的に動いてくれるような会社でなければ、売りを伸ばすのも限界がありますし、組織マネジメントの効率も上がりません。

自社の社員が自主的に動いているのか、一度立ち止まって考えてみることも意外と重要かもしれません。

マイツでは管理、売上 UP、社員教育等、会計税務以外の業務にも幅広く対応しています。こんな事相談できるかな？ と思う事がありましたら、是非気軽にご相談下さいませ！

以上