

◆「とりあえずやる」は危険？1on1のリスク◆

さて、あなたの会社では1on1を実施していますか？

◆ ----- ◆
「とりあえずやる」は危険？
1on1のリスク
◆ ----- ◆

1on1は、部下の成長支援をはじめ信頼関係の構築や人材育成において有効な手段です。
最近はその評判を受け、導入する企業が増えています。
しかし、1on1の目的や手法を正しく理解しないまま実施することは、リスクがあるのです。

もし、あなたの会社の1on1が以下のような状況に陥っていたら、取り組み方を見直したほうが良いかもしれません。

- 緊張感が漂っている
- 上司が一方向的に話している
- 1on1が部下のストレスになっている

本来、1on1とは部下の成長を促す有意義な仕組みであり、お互いにとって楽しい時間であることが理想です。

ところが、部下にとって憂鬱な時間になっていたり、
成長の兆しが見えないようでは、実施する意味がなくなってしまいます。

1on1を実りある時間にするには、一体どうしたら良いのでしょうか。

実際に1on1を定着させているある企業は、具体的な進め方を決めているようです。

- ①事前に部下の現状や困っていること、課題をシートに記入、提出してもらう
- ②シートを基に、当日伝えるべきことを整理しておく
- ③部下が話しやすい雰囲気づくりに努め、悩みや課題解決に向けて支援する
- ④部下が考えている目標を引き出し、今後どう行動していくかを一緒に考える
- ⑤欠点に焦点を当て改善を促すのではなく、部下の個性や強みを観察し、伸ばすための支援を行なう など

1on1の手順を会社のルールとして決めてしまえば、
人によって手法に差が生まれることもなく、部下が不公平感を抱くこともありません。

また、手順があることで1on1を初めて行なう上司もスムーズに進められるはずですが。
これから1on1を導入する、もしくは既存の方法を見直す場合は、
まず、明確な手順を定めることから始めてみてはいかがでしょうか？

□ ■ □ -----
編集後記
----- □ ■ □

今回は「1on1のリスク」をテーマにお伝えしました。
1on1は一見簡単そうですが、話しやすい雰囲気づくりや聞く力などのスキルが必要です。

記事を書きながら、当社も1on1への向き合い方を改めて見直そうと思いました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。
ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。
それでは、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

