

この月刊サワネを、お知り合いの方に見せてあげてください、きっと喜んでいただけます。

『本当に頭のいい人がやってい

る思考習慣 100』 斎藤 孝著 宝島社

新社 239 頁 900 円(税別)

本書の裏表紙には、「頭のいい考え方」は決してIQなどの問題ではなく、コツさえ掴めば誰も掴める100個の習慣を紹介してくれます。私が実践してみたいものをいくつか紹介します。

★頭のよさとは:世の中の変化に対応できる。時代が自分に求めているものは何なのか、何ができるのか。それを考える思考力を持っている人。そういう人を頭のいい人という。

★ゆったり:変化のスピードがどんどん速くなっているからこそ、地下水のようなゆったりした自分の時間を確保する必要がある。

★睡眠:自分の生活リズムに合わせて十分な睡眠を確保し、頭をすっきり、身体も健康に保つ。睡眠は知の環境づくりに大きく影響する。

★自分の行動に意味をもたせる:「あなたは今、何を意識してその作業をしているのか」と聞かれて、瞬時に答えられる人は頭のいい人。たとえば、ピアノの練習中にそう聞かれて、「このパートをスムーズに弾けるように左手の薬指を意識している」とすぐに答えを返すことができる人は、常に課題を持ちながら練習していて、頭の中も整理されている。

★上手な説明:物事を的確で具体的な例を用いて説明する。つまり、身近でわかりやすいひとつの言葉に要約して説明する。「ひとことで言うと」あるいは、「要するに」などのあとに、本質をズバリと突く文章やワードを選ぶ。多くの場合、この要約は5秒程度、あるいは1秒から3秒だ。

★わからなさを楽しむ:本を読んでわからないと、人はある種のパニックを起こし、その本から逃げようという気持ちになりがち。このとき大事なのは「わからなさ」を楽しむ気持ち。

★本は全部読む必要なし:あえていちばん大事なと思われる部分だけ読む。具体的には、その本の中で一番大事な部分を探して、そこに線を引いて読む。著者はこれをエッセンス読みと言っている。

★「知」との出会い:新しい発見を得るためには、自分が今まで触れたことのない分野に触れてみるのがいちばん。おすすめの番組はNHKの『100分で名著』。さまざまな分野に広く触れるので、食わず嫌いをなくし新しい情報を手に入れることができる。

★こまめなストレッチ:軽く伸びをするだけでも、血流が身体全体に回って、リラックスすることができる。肩甲骨や股関節などの身体の大きな部分を伸ばすと全身に血流が回って効果的。イチローさんは、ネクストバッタボックスに入るときに両ひざに両手をのせて肩入れをしていたが、あれはいい。肩甲骨と股関節が同時にぐっと動く。

★自分ができていること:精神状態を良好に保つには、自分ができること、できていることを評価することが大切。過度な謙虚さはさらに自信を奪ってしまうので、どんどん自慢すべき。特別なことでなくてもかまわない、ある程度できていることを他人に話す。人に話さなくても自分で評価するだけでもいい。

★元気に振る舞えば元気になる:大隈重信も新渡戸稲造も、陽気でいなさい、上機嫌でいなさいと言っています。著者は、不機嫌な時も調子の悪い時もそれを他人に見せないものだと言います。そして、人の前では常に機嫌のいいふりをする、そうするとだんだんと自分で元気に、機嫌がよくなっていくのが感じられる。

どうでしょう。試してみたいものがありましたか？

この月刊サワネを、お知り合いの方に見せてあげてください、きっと喜んでいただけます。

人材確保

求人されているところはどちらも苦労されています。まず、応募がない。面接に来て、採用したいような人が来ない。面接するのもくたびれる。そして、採用してもすぐやめてしまう。「人材確保」のキーワードで検索すると画面は情報で溢れます。そこから澤根なりに情報を整理してお伝えしようと思います。

募集は、1.どんな人が欲しいのかを決め、2.募集の窓口を広げ、3.自社の紹介をし、決定、教育という流れになるでしょう。

1.どんな人が欲しいのか：誰でもいいから欲しいということもあるかもしれませんが、どんな人が欲しいのか明確にしたいところです。高いところに登る仕事に高所恐怖症の人は向かないし、「ありがとうございます」を言えない人に飲食業は向かないでしょう。計算ができない人に経理はできません。とはいうもののなるべく間口は広げたいところです。

2.募集の窓口は、

- ・ハローワーク：嫌う人もいますが、より広くという意味で使いたいところです。
- ・求人サイトなどネット、人材派遣
- ・自社ホームページ
- ・従業員、知人、知人の紹介

3.自社の紹介で、自社のよいところを求職者に知らせます。しっかりよいところを見つけましょう。

4.採用決定に関しては、採用後のことを考えると教育担当者の意見を聞くのがいいと考えます。

社会的には労働者不足がずっと続きます。人がいなくてやめていく会社も増えていくでしょう。次の項目は、募集とは違った側面からの人材不足対策になるでしょう。

仕事に AI を

「中小企業の経営者の中には、AI というと『自分の会社には縁がない』という人がいるかもしれませんが、あまりにももったいないと思います。できることはどんどん広がっていますから、自社での活用について調べてみる価値はあると思います」

これは「日経トップリーダー」3月号の「仕事にAIを活用する意義は非常に大きい」という記事から持ってきました。

具体例をいくつかご紹介します。

★「AIアシスタント」：スマホでの利用にこだわった営業支援ツールを独自開発、2019年に本格導入。

★「AI行先アシスト」：上記アプリの機能のひとつ。訪問予定のある企業の周囲にある取引先をピックアップ。その中から予想されるニーズを踏まえて、受注確度の高い訪問先を特定。営業担当者のスケジュールに落とし込み、商談の内容をリコメンド。

★思いがけない提案：AIが思いがけない提案をしている場合、AIはなぜその提案をするのかを教えてくれない。だから、営業担当者は考えなければならない。

★成約まで：商談が成約に近づいているのかどうか、AIが数値化する。

★単品？：お客様に対して単品で見積もりを作っているときに、AIが他の商品をリコメンド。

★AIは社員を縛らない：AIは、あくまでビジネスが成功する確率を高めるためのツールであり、リコメンドを採用するかどうかは営業担当者の自由。

★AIで過去のデータを分析することで人間が予想しない気づきを与えられることがある。

いかがでしょう？ 自社に向くAIを探してみませんか？ 人材不足の緩和につながるかも、です。