

26 ธันวาคม 2565

ส่วนการรักษาสันติภาพ

Ozasa

การสื่อสารกับคนหนุ่มสาว

“ฉันไม่รู้ว่าคุณหนุ่มสาวคิดอะไร...”

คุณหนุ่ม (40s) ที่เพิ่งรู้สึกแบบนี้

มันไม่มากไปหน่อยหรือ?

กว่า 20 ปีผ่านไปตั้งแต่ฉันเข้าร่วม Kakehara Industries

จำนวนคนหนุ่มสาวที่เรียกว่า “Generation Z” และ “Generation Z” มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

มีโอกาสมากขึ้นในการติดต่อบุคคลดังกล่าว และวิธีการสื่อสาร

ฉันสงสัยว่าฉันควรรับมันไหม

ครั้งนี้มีบทความที่อาจเป็นประโยชน์มาให้ทราบกันดีกว่า

ขอแนะนำวิธีคิดและวิธีทำโดยเน้น 3 ประการต่อไปนี้



*คำจำกัดความของ “Yutori generation” และ “Z generation” ที่แนะนำด้านล่างคือ Kakehara Industries'

สิ่งนี้ใช้ไม่ได้กับพนักงานอายุน้อยทุกคน และมักจะเป็นเช่นนั้น

ฉันเขียนไว้บนสมมติฐานว่ามีคุณลักษณะ

บางคนไม่ชอบถูกประเมินว่าเป็นพวกเดียวกับรุ่นเรา

ฉันคิดว่ามันเยอะมาก ดังนั้นฉันจะขอบคุณมากถ้าคุณใช้มันเป็นทฤษฎีทั่วไป



1. สถานที่: พนักงานรุ่นใหม่เน้นความเป็นตัวของตัวเอง (เน้นความเป็นตัวของตัวเอง การตระหนักรู้ในตนเองเป็นสิ่งที่มีความ)

จุดแข็ง: การเปรียบเทียบกับผู้อื่นและหลีกเลี่ยงการแข่งขันที่ไร้จุดหมาย เช่น การเตะผู้อื่นให้ต่ำลง
→ เหมาะสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม

จุดอ่อน: "เอาแต่ใจตัวเอง", "ฉันสื่อสารกับคนอื่นไม่เก่ง", "ฉันต้องการงานที่ฉันชอบเท่านั้น", "เป็นตัวของตัวเองมาก่อน และถ้าบริษัทไม่เหมาะกับฉัน ก็จะทำให้ มีเหตุผลมากกว่าที่จะเลิก"

2. วิธีการสื่อสารผิดหรือไม่?

(1) ไม่ผิดพลาดในการพูดหรือการใช้คำ (ไม่ผิดแบบผิวเผิน)

สำหรับคนที่มีความคิดและค่านิยมต่างกัน

“การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม” กันดีกว่า

(อีกนัยหนึ่งเป็นการดีที่จะพยายามสื่อสารกับชาวต่างชาติ)



*เพราะเราเกิดและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากชาวต่างชาติ
มันง่ายที่จะยอมรับเป็นข้อสันนิษฐานที่เรามี

(2) วิธีการสื่อสารไม่ถูกต้อง

- การสื่อสารทางเดียวผิดพลาด
- การสื่อสารจากด้านบนผิดพลาด
- การไม่เคารพวิธีคิดและค่านิยมของผู้อื่นเป็นเรื่องผิด

(3) การนำระเบียบวิธี “การเสนา” มาใช้

- ① การสื่อสารสองทางมีประสิทธิภาพ
- ② การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากมุมมองของเพื่อนร่วมงาน
- ③ การสื่อสารที่ให้ความเคารพอีกฝ่ายหนึ่งมีผล



3. ประเด็นในการสื่อสารแบบ “บทสนทนา”

① โปรดบอกความคิดเห็นของคุณให้เราทราบ

→ ก่อนอื่น โปรดบอกเราเกี่ยวกับ "วิธีคิด" และ "ภูมิหลัง" ของคุณ

(2) การรับฟังความคิดของพนักงานรุ่นใหม่

→ ดำเนินการต่อในขณะที่ระบุความคิดเห็นของตนเอง

รับฟังและพยายามเข้าใจ "ด้วยความเห็นอกเห็นใจ"

(3) เคารพความคิดและความคิดเห็นของพนักงานรุ่นใหม่

→ เคารพความคิดและความคิดเห็นของพนักงานรุ่นใหม่ แม้ว่าพวกเขาจะแตกต่างจากของคุณ
ยอมรับว่ามีวิธีคิดแบบนี้

④ สร้างแนวคิดใหม่ที่ดีกว่าจากความแตกต่างทางความคิดและความคิดเห็น

→ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ดีกว่าจากความแตกต่างทางความคิดและความคิดเห็น
อภิปรายแนวทางการค้นหาเบาะแส

เปลี่ยนเรื่อง แต่...

ในบทความฟุตบอลโลกเมื่อเร็วๆ นี้ เกี่ยวกับพฤติกรรมของนาคาโทโมะ

มีบางอย่างเขียนไว้ แต่ดูเหมือนว่าจะเป็นการอ้างอิงถึงภาพลักษณ์ของผู้อาวุโสในอุดมคติ
ผมขอฝากไว้เป็นที่สุด

“แม้จะเป็นผู้เล่นที่ยิ่งใหญ่ แต่ฉันรู้สึกว่าเขาเข้ากันได้ดีกับผู้เล่นอายุน้อยโดยไม่หยิ่งยโส

คนหนุ่มสาวมักไม่ชอบให้ผู้สูงอายุเล่าประสบการณ์ของตน นาคาโทโมะสัมผัสได้

และฉันคิดว่าเขากำลังหันหลังให้กับการเล่นในส่วนที่เขาควรทำ ฉันคิดว่าไม่ต้องสงสัยเลยว่า

Nagatomo กลายเป็นเสาหลักที่มองไม่เห็นของทีม

ฉันรู้สึกว่ารูปลักษณ์ของเขาได้กลายเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับพนักงานอาวุโสที่ทำงานกับ

"Generation Z" ในองค์กร “

มันไม่ได้เขียนไว้ที่นี่ แต่ฉันนึกถึงรุ่นน้องของฉันในห้องล็อกเกอร์หลังความพ่ายแพ้
ผมรู้สึกประทับใจกับคำพูดของโนบุมาสะที่มีต่อทุกคน

รุ่นเดียวกันทุกคนมาตั้งเป้าเป็นรุ่นพี่ "ไฮโย" แบบนางาโทโมะกันเถอะ!!!

