

21世紀型企业への転換を図る

上司の「確認」で社員が変わる

社員を伸ばす“育成術”

■ ——— 上司に求められる5つのスキル…?! その⑤

上司に求められる5つのスキル、最後を締めくくるのは「確認のスキル」です。

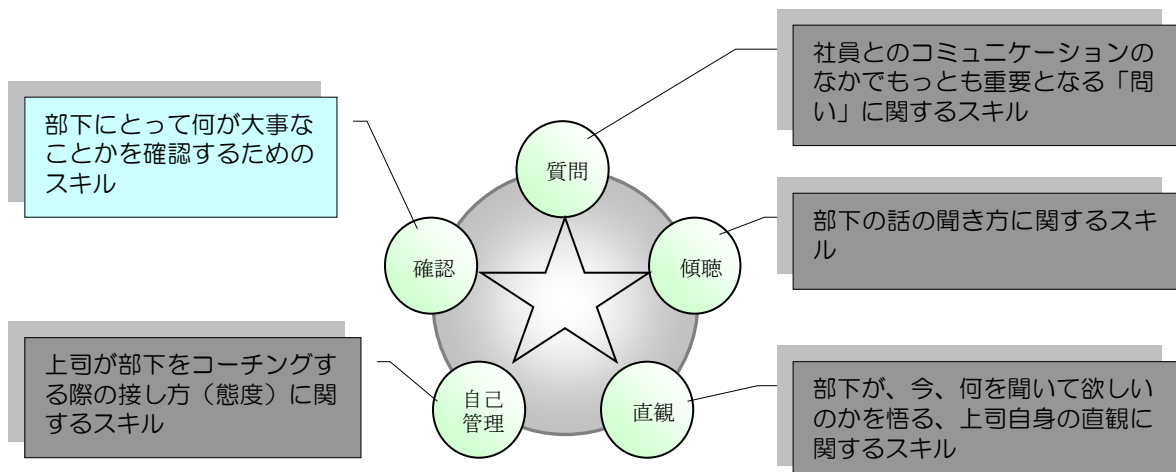
「確認」とは、そのまま素直に読むと「確かに認める」ということです。さて、コーチングにおいては、部下の何を「確認する（認めてあげる）」必要があるのでしょうか…？

それは部下そのものであり、その部下が本来持っている能力や可能性ということになります。まず、上司であるあなたが、部下一人ひとりの能力や可能性を信じる必要があります。部下を信じるのが、最終的には部下とのコミュニケーションをスムーズにし、部下が持つ無限の可能性を引き出すことになるでしょう。

「確認のスキル」の3つのポイント

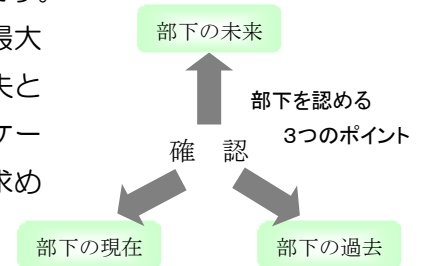
部下の「未来を！」「現在を！」「過去を！」 確認する

コーチングに求められる5つのスキル（技術）



19. 部下に自信を持たせる…？！

人間は往々にして、自分で自分のことを認めることができないものです。たとえ表向きは威勢がよく、自信ありげであっても、心の底では自分の可能性を信じられないことがあります。「だからどうした？」と思われる方がいるかもしれませんが、問題は、あなたの部下が常に自信をもって仕事に取り組んでいるかどうか、ということです。部下が自らの可能性を信じられないばかりに、本来の能力を最大限に発揮できないでいたとすると、企業にとっては大きな損失となってしまいます。これからの上司には、部下とのコミュニケーションのなかで、“部下に自信を持たせる”というスキルが求められます。



部下の“未来”、“現在”、“過去”を認めよう！

20. 部下の未来を確認する…

「確認のスキル」の一つ目のポイントは“部下の未来を確認する”です。

ここでの「未来」とは、部下がどこへ向かおうとしているのか、ということであり、部下の「目標」や「夢」を確認する（認めてあげる）ことになります。ただ注意しなければならないのは、ここでいう部下の「目標」や「夢」とは、部下本人の中からでてきたものであって、上から与えたものであってはならないということです。

以前、「部下が自分で立てた目標なら、放っておいても部下自身が達成するのではないか？」という質問を受けたことがあります。ところが、現実とはありません。日々の業務に追われるうちに、せっかく立てた目標が部下の頭の中から薄れ、あるいはちょっとした失敗でその目標を達成する自信を失っていたりということがよくあるのです。



ですから、上司は、部下が目標を失いそうになったり、自信を失って立ち止まっていたら、コミュニケーションのなかで励ます必要があるのです。ちなみにここでいう「励ます」とは、「がんばれ！」という励ましのことではありません。「質問のスキル」を使い、部下が自分の目標や夢に気付くサポートをすることです。「その目標を達成することが、君にとってどれほど大切なことなの？」「その目標を達成したら、君はどんなふうに感じるんだろうね？」といった問いを投げかけてみましょう。

21. 部下の現在を確認する…

「確認のスキル」二つ目のポイントは、「部下の現在を確認する」です。

ここでいう「現在」とは、部下が今どういう状況に置かれているのか、ということを確認する（認めてあげる）ことです。

未来のことならともかく、部下が現在おかれている状況までなぜ確認する必要があるのでしょうか？ その理由は、テンポの速い昨今のビジネス世界のなかでは、自分自身のことを常に客観的に捉えることが至難の業だからです。

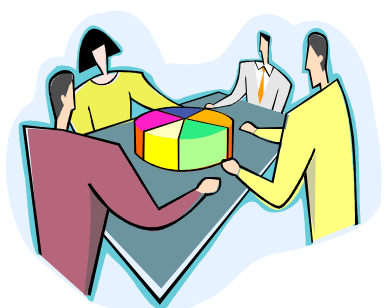
そこで、上司であるあなたが、「で、君は今、例の目標のどの辺りまでできているんだい？」、「このプロジェクトに対する君の現在の満足度を 10 段階で表すとどのくらいかな？」といった問いを投げかけてみてください。部下は自らのおかれている状況を客観的に把握することができ、失いかけた目標や夢に気付くことでしょう。



22. 部下の過去を確認する…

「確認のスキル」、最後のポイントは「部下の過去を確認する」です。

部下の「過去」とは、部下がこれまでどのような体験をしてきたかということです。ここで重要となるのは、部下の過去における「成功体験」です。おもしろいことに、多くの人は自分がこれまで積み重ねてきた成功体験よりも、むしろ失敗体験をよく覚えています。ですから、何かの困難に直面したときに、つい苦い失敗を思い出してしまい、新しいことにチャレンジできなくなってしまうことがあります。



そんな部下をみたら、「あの時は見事に乗り越えたじゃないか」と声をかけてあげてください。人が何かで成功するときというのは、その人が本来持っている能力や可能性を最大限に発揮できたときです。その人の成功体験を確認する（認めてあげる）ということは、部下が本来もっている能力や可能性を思い出せるようにサポートすることになります。

社員が変わる！ 会社が変わる！ コンピテンシー導入相談受付中！
成果・能力主義賃金システム 年俸制導入コンサルティング実施中！