



●豊かに生きる誌上セミナー

# HUMAN HUMAN

## ビジネスに成功を呼び込む “やれる気”のすすめ ③

※①(339号)では“やれる気”について、②(340/341合併号)では“やれる気”を作り出す、具体的な方法についてご紹介しています。



大林 伸安 氏

株式会社ノビテック 代表取締役 やれる気請負人。

日本一の規模の研修実施プロジェクトを講師側総責任者としてマネジメントした実績を持つ。研修講師としても大手企業を中心に100社以上、経営幹部から新入社員まで、何万人もの研修実績がある。また“やれる気請負人”として教育やコミュニケーションの促進により、組織や人材のやれる気を引き出す。

英国国立ウェールズ大学大学院経営学修士(MBA)、アクションラーニング学習コーチ(ジョージワシントン大学リーダーシップコース修了)。著書に「仕事が楽しくなる! 25のルール」(ダイヤモンド社)がある。

●株式会社ノビテック <http://www.nobetech.co.jp/>

### 部下の“やれる気”を引き出せる上司になろう

ビジネスに成功のスパイラルを呼び込む“やれる気”。最終回はリーダー、管理職の方々に向けて、部下を“やれる気”にさせるための実践編です。

社員が積極的に仕事に取り組み、成果を出すためには、上司の役割はとても重要です。日本の企業には、上司が部下を育てる現場指導が、企業の発展を支えてきたという文化があります。しかしバブル以降の失われた十年といわれる時代から、そうした企業風土が失われつつあるように感じられます。今こそ改めて、人を育てることの重要性を見直すべき時ではないでしょうか。

とは言っても、部下を育成する立場にある人たちのなかには「今の若者は…」と悩んでいる方も多いでしょう。自分がやる気になるよりも、他人をやる気にさせることのほうが難しいのは当然。しかし人材育成はリーダーに求められる重要な資質です。ここでは部下の“やれる気”を伸ばすコツをご紹介します。

#### ①結果だけでなくプロセスもほめる

～評価するという承認行動で次につなげる

“やれる気”というのは、成功期待感によって育まれます。特にいまの若者は叱ってばかりでは腐ってやる気をなくしてしまうもの。良い点があれば積極的にほめ、評価するという承認行動で、意識をプラス思考に向けることがポイントです。その際、結果だけをほめるのではなく、プロセスもほめることが有効です。たとえば「この報告書、良かったよ」と言うだけでなく、この報告書のこの部分が良かったと、具体的に指摘してほめてあげましょう。そうすることでこのやり方は正しいと学習することができ、さらにモチベーションも上がります。プロセスをフィードバックしてほめることで成長につなげていくことができます。

#### ②叱ったときに指導をしてはいけない

～叱ると指導は区別する

失敗をした部下に対して、こんこんと説教をする上司。上司は今後失敗のないように指導をしているつもりでも、部下は叱られている状況で頭がいつぱい。指導の内容なんて頭には入っていません。

#### “「どう?」の言葉かけで心をつなぐ”

とっておきの魔法の言葉をお教えしましょう。

部下には常に「どう?」という言葉を意識して投げかけてみてください。よく、部下が相談に来ないと悩まれる管理職やリーダーの方がいますが、その人自身がすぐに叱ったり、口うるさく指導をして、話しかけにくい雰囲気を作っていることもあります。ふだんからちょっと目があったら「どう?」と声をかける。それだけでも部下は、自分のことをいつも気にしてくれていると身近に感じ、いざという時には相談しやすくなります。

\*東海支部では、大林氏を講師にお迎えして、「ヒューマンスキルアップ研修(リーダー、課長対象)」を2011年11月に静岡にて開催予定です。

そうした状況は上司と部下の関係では間々あるもの。叱るときに指導をしてもムダと考えましょう。叱るときは短時間でスパッと叱れば十分。特に人格を否定するような叱り方は、部下の“やれる気”を一気に打ち消してしまうので要注意です。

#### ③ほめながら指導する

～期待を込めて指摘する

ではいつ指導をしたら効果が上がるのでしょうか。それはほめているときです。「この企画書、すごく説得力があってよく書いているね。でも消費者の分析を加えれば、さらに説得力が増すよ」というように、ほめながら不足しているところを指摘して指導すれば、部下のやる気をそがず、さらに頑張ろうという気持ちにさせることができます。行動などで改めてほしいときも、期待を込めて言うのがコツです。

#### ④部下の報告は真摯に聴く

～育成のチャンスの場を利用する

部下からの報告を受けるシチュエーションは、部下を育成するチャンスと考えましょう。まず報告を聴きながら現状を把握できるので、指導のポイントが分かります。同時に上手くほめてあげることで、モチベーションを高めながら、アドバイスもできます。“やれる気”を増強するチャンス到来、というわけです。部下からの報告を、面と向かわず、他の作業などをしながら聴くのはタブー。相手は自分の言葉をきちんと受け止めてくれないと感じ、“やれる気”を低下させてしまいます。

\* \* \*

私が常々言っているのは、「ありがとう」「おめでとう」と言い合える組織。それはもちろん、“やれる気”を育む企業体質でもあるのです。あなたの会社も、社員の“やれる気”があふれる企業にしてください。人の活力が企業の元気を生み出します。



取材中、終始、真摯に和やかに対応してくださった大林氏。(株)ノビテックの宣伝担当兼イメージキャラクター「ノビテ」とともに



大林氏著書『仕事が楽しくなる! 25のルール』(ダイヤモンド社)

HUMAN HUMAN プラスは

eふあみり もあわせてご覧ください!

eふあみり

<http://jp.fujitsu.com/family/honbu/family/>