

齋藤日登美のコーチング魂

発行元: Quality Time Corporation 2012年1月号



謹賀新年。謹んで新年のご挨拶を申し上げます

謹賀新年。謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

昨年は、「エライ」年でした。「エライ」とは、岡山弁で、「大変な」という意味(岡山は私が高校まで過ごした土地です！唐突)。もう大変だったことを振り返ることにほとんど疲れてきましたが・・・やはりそれほどに、自分の考え方や行動に影響を与え続けている、昨年の大震災です。

あれほどに、「不条理」「非合理」を感じる出来事がある。人生の中には、それが普通にある日、ひょっこり、起こってしまう。その理由がわからない。合理もへったくれもなく、もしかしたら「理由がわからない」どころか、「理由がない」かもしれない恐ろしさ。そしてそういう不条理や非合理を受け入れていくことこそが人生なのかしらと、つくづくと考えさせられました。

そのショックが少し和らいできたように感じたころ、昨年末、もう1つ、とんでもなく悲しい出来事がありました。20代のクライアント様の急死という、不条理、非合理この上ない出来事。私の中では、今も過去形にすることができずにいます。

スティーブ・ジョブズが言いました。

「未来に先回りして点と点を繋げて見ることはできない。君たちにできるのは過去を振り返って繋げることだ」と。
「だからこそバラバラの点であっても将来それが何らかのかたちで必ず繋がっていくと信じなくてはならない」と。

昨年経験した、あれらのとてつもない不条理・不合理の点の数々が、いつかきつと繋がると、私も信じたいと思います。そして、私の多くのクライアント様たちにも、点と点を繋ぐお手伝いをしたいと、新年、思いを新たにいたしました次第でございます。

本年も、何卒よろしくご指導ご鞭撻のほどお願い申し上げます。

一分で行動が変わる！？ 今月の“ワンポイントコーチング”

「どうやったら年上の方にかわいがってもらえるのでしょうか？」

最近、ある若手保険営業マンに尋ねられました。

まだ30歳になりたての彼は、30代後半、40代の経営者との仕事が最近多く、彼らに可愛がってもらえることが仕事の成功につながると考えているようです。

たまにこのようなご相談をいただくことがあります。

そんなときは、「その方の役に立ってあげようと思うのではなくて、その方をなるべくお頼りするようにしてみてください」と私はいつも伝えていきます。

人は普通、誰かに好かれたかったら、その方のために何かをしてあげようと考えます。それは人間としてはとても正しいことなのですが、心理学的には、むしろ、その方からなにかをもらったほうが相手から好かれると言われていきます。

人間と言うのは面白いもので、人に何かを頼まれて、その人のために何かをしてあげると、「この人はその労力に値する人に違いない」と自分で自分を納得させる心理が働くというのです。

ですから、お願いをしたり、甘えたりというのは、相手に好きになってもらえるために、実はとっても大事な要素なのです。

これは、単純な人間関係だけでなく、男女関係にも言えそうですが・・・心理にちょっとは詳しい齋藤日登美もそういう心理テクニック、少しは使えばお嫁にいけるかもしれないのにい・・・。目指せ、お願い上手！！！！

「人のふり見て、我がふりを最適化！」 今月のコーチング・ショット

「労使関係にあつて、経営者は対価を払って社員に仕事を頼んでいるのだから、そこを社員ができていなかったら、叱っていいんですよね？」

自他共に厳しいサービス業の経営者、Rさんがセッション中に尋ねる。よい経営者でありたいと自分の「あり方」や「やり方」についていつも貪欲に学ぼうとするRさん。褒めることはあまり得意じゃないと自負している。

私「叱っていいか？ですか？いかが思われますか？」

Rさん「いや・・・いいと思うんです。この間も経営者仲間と話したんですけど、それはええやろということになって。だってそうですよね？できないことははっきり言うてやらなあかんでしょ？」

私「そうですね。いいと思いますよ。叱るということが、今の相手の行動を変えるために最適なコミュニケーション方法であれば、です。だって“叱る”ということは、コミュニケーションの1つの方法論にすぎないですよ。“褒める”ということと同じように」

Rさん「そうか・・・」

私「そうです。ただね、“叱る”という方法論は、恐れという最も人間が動きやすい動機を使うものです。だから、強い薬と同じで、即効性もある代わりに、副作用も強いと思ってください。特に、あることを行わないで使った場合は」

Rさん「あること？」

私「はい。あることです。Rさんは、さっき、“対価を払って社員に仕事を頼んでいるのだから、そこを社員ができていなかったら叱っていいか”と尋ねられました。対価を払って社員に頼んだ仕事ができなかったら叱る。では対価通りに頼んだ仕事ができるときはRさんはどうしていますか？」

Rさん「それは・・・思った以上にいい仕事だった時にはもちろん褒めます」

私「予想以上の仕事をしてくれた時には褒める。では、社員の皆さんが、“思った通りに”業務をこなしてくれた場合はどうしていますか？」

Rさん「だってそれは当たり前のことでしょう。こちらは対価を払っているわけですから」

私「彼らがRさんの“思った通り”の仕事をしていていることに感謝の意を示さなくてもいいと？彼らはそのRさんから言えば当たりの仕事をするために、日々、問題を未然に防いだり、小さな問題解決をあなたに行く前に解決しているかもしれないの？」

Rさん「確かにそうです・・・」

私「Rさん、叱ることよりも最悪のフィードバックは、“無視”です。Rさん、あなたはもしかしたら、彼らの日々の努力に対して、完全に“無視”というフィードバックを続け、何か問題が起こった時だけ、彼らが問題を未然に防げなかった時だけ“叱る”というフィードバックをしている、ということになりませんか？それでは、社員はたまったものではないと、思いませんか？」

私は少し言いすぎたかもしれない。

彼はショックな顔をしてしばらく黙りこみ、やがて口を開いた。

Rさん「そうや・・・そうだったと思います。・・・少し、普段から、気をつけてみます・・・」

それしか、言えなかったらしい。

実は他人事ではなく、Rさんのようなタイプの経営者は実に多い。

自他共に厳しく、自分に対しても期待が高いので、つい社員に対しても期待が高くなってしまふ。それは理解できる。

私はこれからも、このような経営者のあとを押そうと思う。

フィードバックは大切だ。

足りないところをちゃんと指摘してあげて、叱るというフィードバックも時に必要。

褒めることが難しいという前に、私たちは、知らずして、誰か大切な人の日々の「当たり前」の努力に対して「無視」というフィードバックをしてしまっていないか、振り返る必要があるのだ。

※守秘義務契約に基づき、一部情報を改変してお届けしています。

60分間 5000円の “お試しコーチング実施中”

時間管理の問題、組織の問題でお悩みの方は、お気軽に斎藤日登美の“お試しコーチング”をご利用ください。ちょっとしたポイントに気付き、改善するだけで、今まで延々悩み続けていた問題がウソのように解決することも良くあることです。お申し込みは下記お電話番号にご連絡をいただくか、ホームページよりお申し込みください。

お申込み&お問い合わせは、080-1353-0791（斎藤）まで

発行元: Quality Time Corporation
〒156-0054 東京都世田谷区桜丘1-2-20-311

“時間”と“組織”のプロフェッショナル。斎藤日登美のホームページ

<http://www.qt-corp.jp/>