

大久保寛司氏連続講座！

司会者
いかが
レポート
します！

【運営事務局】

CSアップ&集客スペシャリティ
株式会社 エイム・トゥ

TEL:048-650-6960

FAX:048-645-1051

〒330-0843 さいたま市大宮区

吉敷町1-133-1 ワライトビル4F

今季講座最終回。いつもの会とは違い、過去出席者からの質問に答えていくという珍しいバージョン。経営者、リーダーの切実な質問を壁に張った数17個。

「話す事はその場で決める」スタイルの寛司さんに「今日はコレを話して下さい！」とお願いし、「そうなの？」と笑顔で始める寛司さん。

1つ1つの質問は、出席者全員に当てはまる悩みでもあったようです。みんなで意見を出し合いながらリアルに考え、寛司さんから教えを頂きました。感慨深い会になりました。



講師：大久保寛司さん

「人と経営研究所」所長。人と経営のあるべき姿を探求し、企業・医療関係・自治体・教育関連などへの人材育成支援に尽力。「教えないで、気づきに導くプロ」として全国各地に熱烈なファンを持つ。

プレ講座 2017年6月27日(火)

時間：14:00～17:30 お部屋：808

連続講座 第1回 7月11日(月)

時間：14:00～17:30 お部屋：808

第2回 9月19日(火)

時間：14:00～17:30 お部屋：808

終了

■部下の失敗はリーダーのためのもの

大きな失敗を部下がした時に、
リーダーはどう接すればよいか。

「ばかやろー！」と怒鳴って、良くなる事はただの1つありません。

起こった事はひっくり返せないのに、更に1つも良くならない=怒りをリーダーが選択してはいけません。

人は責められると自己弁護に走ります。

大事なものは失敗の真意を部下自ら深く考えてもらう事。

2度と同じ失敗をせず、失敗を今後に活かしてもらう事。

それには、「そうか」と静かに受け止める度量が必要です。

失敗した部下の気持ちに寄り合い、慰め、同じ過ちをしない為に必要な心構えややり方を部下自らが見つけるサポートをする。さらに部下の日頃の頑張りたたえ、きっと君は出来ると信頼している旨を伝え、元気に仕事場に送り出す器量が必要です。

部下の大きな失敗は、実はリーダーのもの。

その時部下を大切にできるか、リーダーとしての資質・度量が試されていると理解しましょう。

■心にも筋トレが有効です。

「心の筋力」について詳しく聞きたい。

簡単に言うと「耐える」事です。

ただ、耐えているという実感がある時点で筋力が成っていません。

リーダーならば、「腹を立てる」「許せない」「むかむかする」という限界を大きくしていく必要があります。

大前提として、カッとなっても何一つ良い事はありません。怒りを出したら負けです。

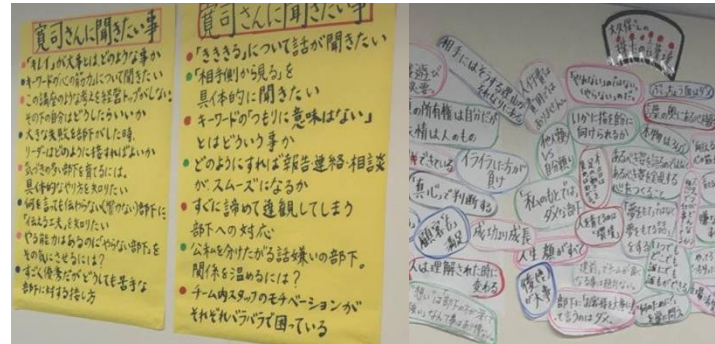
ぐっとこらえましょう。怒りを外に出さずに耐えるんです。これを何度も何度も繰り返します。

筋トレをすると身体に筋肉が付くように、心にも必ず筋力が付きます。何度も「耐える」を繰り返すと心は鍛えられ、筋肉が重くて持ち上げられなかったものを軽々持ちあげるように、意識して耐えなくてもカッとならなくなります。

そもそも、あなたの部下の残念な反応にカッとするのはおかしい。

リーダーとしてその程度の思いを持つような社員しか育てて来なかった自分を反省しましょう。

人としての熟度が上がればカッとはならないものです。



■キャッチボールから学びましょう

何を言っても伝わらない(響かない)
部下に「伝える工夫」を知りたい。

何故伝わらないかは簡単です。「あなたが言ってるから」。キャッチボールは、相手に勝手にボールを投げつけても成り立たないんです。

だから真真中に優しく投げる？興味をそそる回転をきかせる？ボールをカラフルにして工夫する？…全然ダメ。

まずは相手の手にもグローブをはめてもらわなくてはいけない。

もっとそれ以前に、あなたとキャッチボールをしたいと思ってもらわなくてはならないんです。

相手があなたとキャッチボールをしたいと強く望めば、たとえあなたが暴投をしたって喜んで走って取りに行くでしょう。

何を言っても伝わらないのは、あなた(リーダー)の問題です。

あなた(リーダー)の話なら何でも聞きたいと思ってもらう

「あなた作り」が先。必要なのは「信頼関係」です。

信頼関係を作るには、「聞く」事が一番大事。

伝えたいなら聞く事。逆説ではなく本質です。

■気づくチャンスは用意するもの

気づきの多い部下を育てるには。

気づく機会を沢山用意する事です。

話し合いの場を沢山持つ、勉強会やセミナーの場につれて行く、実際の現場で学びを共に反芻するのも効果的でしょう。

「気づきが少ないんだよなあ」と、ぼーっと思ってるだけや、「気づきを多くしなよ」と注意するのでは何一つ好転しません。

気づく場・機会・きっかけ・環境を出来る限りあなた(リーダー)が用意する事です。

大久保寛司氏連続講座！

司会者
いかが
レポート
します！

【運営事務局】

CSアップ&集客スペシャリティ
株式会社 エイム・トゥ

TEL:048-650-6960

FAX:048-645-1051

〒330-0843 さいたま市大宮区
吉敷町1-133-1 ワライトビル4F

今季講座最終回。いつもの会とは違い、過去出席者からの質問に答えていくという珍しいバージョン。経営者、リーダーの切実な質問を壁に張った数17個。「話す事はその場で決める」スタイルの寛司さんに「今日はコレを話して下さい！」とお願いし、「そうなの？」と笑顔で始める寛司さん。1つ1つの質問は、出席者全員に当てはまる悩みでもあったようです。みんなで意見を出し合いながらリアルに考え、寛司さんから教えを頂きました。感慨深い会になりました。



講師：大久保寛司さん

「人と経営研究所」所長。人と経営のあるべき姿を探求し、企業・医療関係・自治体・教育関連などへの人材育成支援に尽力。「教えないで、気づきに導くプロ」として全国各地に熱烈なファンを持つ。

プレ講座 2017年6月27日(火)

時間：14:00～17:30 お部屋：808

連続講座 第1回 7月11日(月)

時間：14:00～17:30 お部屋：808

第2回 9月19日(火)

時間：14:00～17:30 お部屋：808

終了

■やらない理由はなんでしょう。

やる能力があるのに「やらない部下」をその気にさせるには？

能力は誰にでもあり、人はやる気に満ちている。

これが大前提。それでもやらないのは「やり方が分からないか」「やりたくないか」のどちらか。いずれにしても「やる気出せよ！」と怒るのは全く意味がありません。

部下の「やらない理由」を無視して改善する事はありません。

また、やらせる為に賞与やご褒美などエサを吊るしながら引っ張る手法がありますが、**ぶら下げるエサを毎回大きくしていかななくては動かなくなります。それは根本的な改善にはつながらない。**

主体的に能力を発揮して欲しいのなら、**やらない理由を探り、理解してあげる**こと。

あなたにとってどんなにつまらない理由であっても、そのまま受け入れ向き合しましょう。相手にとっては、立派な理由です。

理解された時、人は変わっていきます。

能力を発揮させるのも、あなた(リーダー)次第。

■利益視点で考えましょう

どのようにすれば「報・連・相」がスムーズになるか。

一度部下の立場に立ってみましょう。何故あなた(リーダー)に報連相をスムーズに行わないのか。ずばり「**利益がない**」からです。部下から報連相を受けた時のあなた(リーダー)の態度はどうでしょうか。

「よくぞ話してくれた！」と全身で受け止める姿勢ですか？ 良い報告には共に喜び、失敗なら「俺がなんとかするから心配するな」と瞬時に励まし、相談には時間をかけて乗る。共に解決法を見出してフォローをし、できたのは君の頑張りだと成果を全て与えていますか。

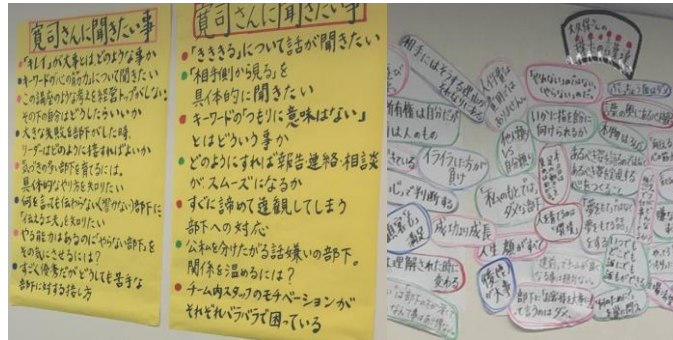
部下が報告してきた時にあなたがイライラしていたら、「もう次からは報告するな」と部下に言っているのと同じ事です。

嫌な気持ちになるから報告しない。

乗ってもらいたくない相談はしません。

人は自分の利益になる方向に動きます。

「報連相を速やかにした方が断然得。」そのような体験を部下に何度もさせる事です。



■前提の考え方を見直しましょう

公私を分けたがる部下。関係を温めるには？

チームワークを高めたいなら絶対、公私混同。

人は互いの理解が深い程思いやれます。チームの全員が公私の情報を共有できれば**互いに助け合うよう**になります。

しかし、プライベート開示に消極的なスタッフには、それも個性として受容し、無理強いをしない。仕事面で信頼関係の構築を徹底して継続すると、おのずと話す機会が増え、無理なくプライベートの話も出てくる事でしょう。

原則として、公私の垣根が低いほど居心地の良いチームです。

■前提の考え方を見直しましょう

チーム内スタッフのモチベーションがそれぞれバラバラで困っている。

前提を変えましょう。

「1つにならないのが当たり前」。

人はそれぞれの環境があり、人生があり、個性があります。働くモチベーションや熱量が違うのは当然。意識の差があることをまず認めましょう。

バラバラが困るのではなく、バラバラのレベルと質の問題です。

質が極端に問題あるスタッフなら、本人を攻めるのではなく、周りの人達と協力してモチベーションを高めていけばいいのです。しかし、そもそも「**一丸となる**」のは無理だと理解しましょう。個性の集まりである事を意識し、ごつごつも陥没もところどころの色の違いも擁する「**一枚岩**」を目指すのが正解です。