

飯島賢二の『恐縮ですが...一言コラム』

第 96 回 「やる気」を生み出す具体的手法「コーチング」

ビジネスの環境は、年を追うごとに複雑化している。特にITの世界では「ドッグイヤー」などといって、1年の間に7年分も進化してしまうといわれるほど...、半年前に買ったパソコンは、何もしないうちに古くなってしまふのが、現代である。

このように、ビジネスサイクルは極端に短期になり、予測できない事態が頻発している。誰も体験したことがない出来事や変化が普通にあり、従って誰も正解を知らないのが「今だ」と言えるかもしれない。そんな中を生き抜いていくには、そのとき最善と思われる方法を、迅速に行うことが最優先される。いちいち、社に戻って上司の決済を待っていたら、ライバル会社に先を越されてしまうだろう。

ここで求められるのは、「自分で考え、自分で動ける」人材である。そんなスタッフが何人いるかが、その会社の成長を左右する判断になるであろう。

これを技術的に創造していく技法を「コーチング」という。部下の意思を吸い上げ、その中から一緒に答えを見つけていくマネジメントである。

コーチの語源は「馬車」にある。その人が望むところまで、早く、楽しく、安全に、その人の方法でお連れする...こんな意味から派生した。一言で言うと、相手の自発的行動を促すコミュニケーションスキルであり、相手のゴール達成を支援する技術である。その目指すところは、「スピード、効率、成果」である。大学卒論の家庭教師から始まったコーチングは、同じ目標を持つスポーツ、そしてビジネスの世界に浸透していった。

どうしたら「やる気」が出るか...第94回のコラム（「物事の良い面に光を当てる」）でも述べたが、コーチングはその具体的手法の一つとっていい。

人のやる気が生まれる仕組みは、安心感や満足感、期待感を感じると、ドパミンやチロトロピンなどの神経伝達物質を出し、それが前頭葉を刺激して、やる気や創造性が生まれると言われている。つまり、やる気や創造性を高めたいければ「安心感、満足感、期待感」を与えてやることである。

コーチングはこの3つの要素を重要視し、その達成のために100以上の技術がある。まず最初に、自分が回りに与えている影響を知ることから始まる。仕事、言葉の強さ、早さ、タイミング、全てを見直すことから始まることになる。

具体的個々の手法は、とてもこのスペースでは書ききれないが、社内コーチングの必要性、益々感じる昨今である。上司と部下、社長と直にスタッフと、貴社流の「コーチング」、是非、検討したらいかがだろうか。現状をむやみに否定せず、未来に向かって「肯定的」な示唆を創り出す「コーチング」、思い切って実践してみよう！