

ビジネスコーチング business coaching

vol.5 結果報告の仕方

まずは結論ありき 日ごろから優先順位を決めて ねぎらいの言葉で明るい職場に

これまで、コーチングの結局、何を言いたいのか、スキルを使って、ひとつのわからなくなってしまう人仕事を部下に指示。途中経過の確認、修正の仕方を考えてきた。今回は「結果報告」では、普段から仕事の優先順位を理解させておく。

最終結果の報告の方法には、図頭と文書によるものがある。そのどちらにも共通する大事なルールが、結論から先に述べることだ。まずは「結論」を言い、どのようにしてそうなったのが「経過」を語る。ある。

さらに、「所感」として、仕事を与えた後、この仕事を通じて得られた成果や問題点、今後の課題、新たな提案を盛り込みればいい。

要だから、変更があるようなら、すぐに報告してくれ。報告事項を聞くときにも応用できる。

話の途中で、「結論は〇〇がわかる。感想が緒になってしまい、よく報告の際に、事実とで、重要度をわからせてお

こう。

そして、報告を受けたり、

この言葉かけが普段の信

ますば、やったことに對す

る感謝の気持ちを示し、ね

は、明るい職場の雰囲気つ

くらができます。

この言葉かけが普段の信

結果を先に知らせるように

手に結果を言わせるのだ。

「いつする」とことで、上司の

Sachiko's eye

人の脳には、結果を早く知りたい、結論を先に聞きたいというしくみがあるそう。実際のビジネスの場面でも、結論を先に聞いた方が、話の全体を落ち着いて聞けますよね。

また、話の長い上司への結論を先に言わせるように促すフレーズは、コーチングのレベルアップした技術です。ぜひ試してみてください。

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下に報告を上手にさせているのは、普段から仕事の優先順位を理解させておく。

先順位を理解させておくことが大切だ。

と語る人が一番。

まずは、やったことに對す

る感謝の気持ちを示し、ね

は、明るい職場の雰囲気つ

くらができます。

この言葉かけが普段の信

結果を先に知らせるように

手に結果を言わせるのだ。

「いつする」とことで、上司の

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下に報告を上手にさせているのは、普段から仕事の優先順位を理解させておく。

先順位を理解させておくことが大切だ。

と語る人が一番。

まずは、やったことに對す

る感謝の気持ちを示し、ね

は、明るい職場の雰囲気つ

くらができます。

この言葉かけが普段の信

結果を先に知らせるように

手に結果を言わせるのだ。

「いつする」とことで、上司の

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下に報告を上手にさせているのは、普段から仕事の優先順位を理解させておく。

先順位を理解させておくことが大切だ。

と語る人が一番。

まずは、やったことに對す

る感謝の気持ちを示し、ね

は、明るい職場の雰囲気つ

くらができます。

この言葉かけが普段の信

結果を先に知らせるように

手に結果を言わせるのだ。

「いつする」とことで、上司の

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下には部下なりのことが大切だ。と語る人がいる。

部下に報告を上手にさせているのは、普段から仕事の優先順位を理解させておく。

先順位を理解させておくことが大切だ。

と語る人が一番。

まずは、やったことに對す

る感謝の気持ちを示し、ね

は、明るい職場の雰囲気つ

くらができます。

この言葉かけが普段の信

結果を先に知らせるように

手に結果を言わせるのだ。

「いつする」とことで、上司の



Our Coach 奥山幸子

国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ、米国NLP協会認定NLP™トレーナー資格所有。日本コーチ協会大阪チャプター副代表。ビジネスコーチング、コーチング研修を中心に活躍中。HP=コーチ・アエヌジー <http://www.coach-ing.com>