

# ビジネスコーチング business coaching

最終回 成果の確認

## 振り返りこそ、仕事の始まり

### 明確な目標設定が肝心 成果を発表させる場を設けても

コーチングのスキルで、正に平等な評価をするため日々の仕事を見直し、自分にも、基準は明確に。後々、は、きちんと賞賛の言葉を

のコミュニケーション能力をアップ。最終回は「成果

の確認」で締めくくりたい。

ひとりの事が終わった

ら、振り返りが大切だ。仕

事の成果の確認は、判断が

達成できたかどうかを判断

することである。

それには、最初の目標設

定が大切だ。数値化できる

目標であればわかりやす

い。数値化できないものは、

頭でもかまわないので、

お互いに「目標」を明らか

にして、共有認識しておこ

う。

葉をかけることは、何度も

繰り返し学んできたスキル

だ。

期待通りの結果や、それ

すこともあるだろう。適

当に、自分がチームリーダーで

部下の業務評価を

すれば、

以上の成果をあげたときに

自分も、基準は明確に。後々、は、きちんと賞賛の言葉を

添えよう。みんなの前でほめ

ることも有効だ。ほかの部

下も、経過を共有できるこ

とになり、チーム全体がス

キルアップできる。

さらに、会議などで部下

に成功のポイントなどを、

「おはよう」「+αの会話を心がける

」では、仕事をよりスムー

スに進めるために、「プライ

ベートでのかかわりは、ど

うすればいいのだろう。

最近は、仕事疎にち

せん。また、顧客からの声

などを、部下にフィードバ

ックするのもいいだろう。

處するビジネスマンも多

い。だが、相手は本当に嫌

い。大前提。それが楽し

むつと一杯」と誘うのを遠

チタイムの活用だ。仕事の

話題が終始するのでなく、何

ういふ話しで十分。常に「お

はよう」「+αのコミュニケーション

を心がけて、楽し

きなどは、気軽に誘ってみ

い雰囲気の職場にしていく

### Sachiko's eye

指示も報告も待つのではなく、自分から。これが新しいリーダーの姿です。マネジメント力に優れた上司は、部下のプライベートな部分も、よく知っていることが多いんです。ランチの行き帰りや同行時の電車の中など、ちょっとした時間に、「昨日の休みはどうしてた?」などと声をかけてみては。Good Luck!



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。ビジネスコーチング、コーチング研修を中心に活動中。HP=コーチ・アイエンジニア <http://www.coach-ing.com>で10月からの公開講座の情報を。