

BOOK REVIEW

管理職にとって、育成やコミュニケーションといった部下に関する事項は悩みの種だ。こうした管理職の悩みを解決する方法として、コミュニケーションを通して相手が目標達成に向けて主体的に行動することを支援する「コーチング」に注目が集まっている。コーチングによって、従業員一人ひとりの問題解決能力が高まり、最終的に企業の成長にまでつながるのだ。こうした背景の下、今回はコーチングに関する書籍を紹介する。

リーダーのためのコーチングがイチからわかる本

あべき光司 著 / 1,870円(税込) / すばる舎

コーチングに求められるスキルを解説した一冊。第2章では、聞くスキルを紹介している。1on1ミーティングの際は、部下が話す割合を増やすことが重要だ。リーダーが一方向的に話してしまうと、「自分の話を聞いてくれない」という不信につながる恐れがある。さらに単なる聞き手に回るだけでなく、自分が話した内容を自分で聞くことで潜在的な考えに気付ける「オートクライン」が起こっていることを部下に意識させることが重要だと著者は述べる。部下が話し終わった後に、「自分で話してみてどう感じた？」など考えを整理できるような一言をかけてあげると良い。第7章ではフィードバックのスキルを紹介している。客観的事実を伝える客観的フィードバックと、主観的事実を伝える主観的フィードバックを使い分けることが重要だ。客観的フィードバックではあなたを主題にした「Youメッセージ」を用いることで、より客観的に意見を伝えられる。また主観的フィードバックでは私を主題にした「Iメッセージ」を用いて、相手が言葉以外で発している雰囲気や伝えると良い。相手が言語化できていない部分を気付かせられる。本書でコーチングのスキルを一から学ぶことで、自走する組織をつくる手助けとなるだろう。

