



経営指針シリーズ⑦

行動規範「ほめる・認める・感謝する」(後編)

この写真(左)は、皆さんが使用している褒め言葉トラップを製作した、日本褒め言葉カード協会理事長の藤咲徳朗さんです。社会保険労務士でもある藤咲さんは、会社におけるパワハラ等のハラスメントを無くしたり、働く人やそのご家族が幸せになるために、企業研修や自己啓発、研修講師養成セミナー等、これまでのべ15万人に教えてきたそうです。その藤咲さんは、

ほめる ときのルールを、以下のように定めています。

認める 相手と対話をしていると、自分の思いと異なったり多少間違っていると感じることはよくあります。自分が正論であっても相手を言い負かすと、信頼は崩れ、こちらに依存してきます。だからこそ、まずは相手の考えを認め、対話を通して、目的(最上位の目標)を確認し、相手との違いと共通点を整理しながら、相手のやる気を引き出し、当事者意識をもたせることが大切です。

- 褒めるときのルール十カ条
- 一、おもいやりをもつ
- 二、笑顔と優しいまなざしを持つ
- 三、相手をおこなう
- 四、大切に思う
- 五、相手をかけがえのないくらいに大切に思う
- 六、応援する
- 七、相手の気持ちになる
- 八、うまくいかなかったとしても頑張ったことを褒める
- 九、相手を明るく元気にする
- 十、未来に希望や夢を与える
- 感謝の気持ちを持つ

感謝する 感謝は大きな力を発揮します。実際に子ども達を指導したり関わるのは現場や現場に近い方々です。電話やメール、回覧文書に一手間かけることで、しっかり感謝の気持ちを伝えましょう。

感謝をする人は相手からも感謝をされます。そして、そのような人のために人は働きたくくなりますよね。

何を言うか ではなく 誰が言うか

どんなに正しい事でも言われた人によって受け止め方は違います。右の図はマサチューセッツ工科大学ダニエル・キム教授が提唱している「組織の成功循環モデル」です。

成功する組織は、「①関係の質」を高めるところから始めます。まずは相互理解を深めお互いを尊重し一緒に考えることです。すると次第に「②思考の質」が向上し、自分で考え自発的に行動するようになり「③行動の質」が向上します。すると「④結果の質」が向上し成果が得られ、信頼関係が高まり「①関係の質」がさらに向上するというサイクルを回しています。

焦って「結果」から求めると、上手いかないと人のせいにして関係が悪化し、思考停止、依存体質となります。

現場からの信頼を得るためにも、常に笑顔が心がけ、ほめる、認める、感謝するを先ずは職場から始めましょう。

