

国際エグゼクティブコーチが教える 人、組織が劇的に変わる

POSITIVE
FEEDBACKポジティブ
フィードバック

2022年6月14日発行

株式会社あさ出版(代表取締役:田賀井弘毅、所在地:東京都豊島区)はヴィランティ 牧野祝子 著『国際エグゼクティブコーチが教える 人、組織が劇的に変わる ポジティブフィードバック』を2022年6月14日(木)に刊行いたします。

大事なことは、「見ているよ」「認めているよ」と伝えること

「リーダーが部下に伝えるべきことは何か？」と尋ねると、評価、注意、できていない(ネガティブな)ことの指摘と答える人は少なくありません。しかし、時代が変わり、部下が求めるもの、成長に必要なことが変わってきました。

部下は、自分が会社や上司に対して「貢献できている」「成長している」と感じたときに、仕事へのモチベーションが最も高まります。つまり大事なことは、部下に対する「承認」です。

本書では、世界10カ国でキャリアを積んだリーダーが、部下一人ひとりの強みを引き出し、成長させるポジティブフィードバック(FB)を使用した伝達法を指南します。

国際エグゼクティブコーチが教える 人、組織が劇的に変わる

タイトル:ポジティブフィードバック

ページ数:246ページ 著者:ヴィランティ 牧野祝子

価格:1,540円(10%税込) 発行日:2022年6月14日

ISBN:978-4-86667-384-4

【目次】

Chapter1 ポジティブフィードバックが自ら動く「できる」部下を育てる

Chapter2 ポジティブフィードバックの基軸となる4つの「承認」

Chapter3 部下のやる気を3倍上げる5つのポイント

Chapter4 部下に伝わる ポジティブフィードバック 7つのコツ

Chapter5 組織・チームが強くなる 360度フィードバック

巻末付録 ポジティブフィードバックをするために知っておきたいこと10

【著者プロフィール】

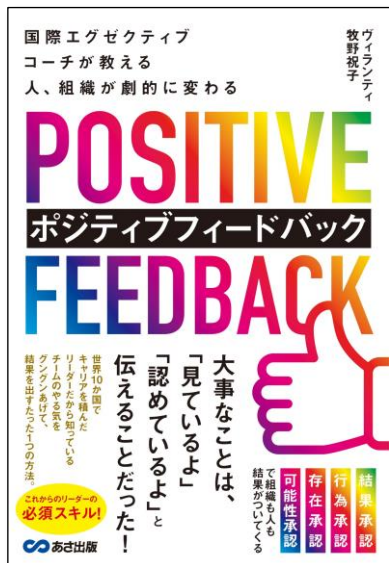
ヴィランティ 牧野 祝子(ヴィランティ・まきの・のりこ)

国際エグゼクティブコーチ

東京生まれ。ミラノ在住。コロンビア大学、INSEAD(インシアード・欧州経営大学院)MBA 卒業後、国内外10カ国で、外資系の戦略コンサルタント、多国籍企業のマーケティング、新規事業の立ち上げ等、様々なキャリアを積む。

リーダーとなり、文化、考え方、事情を持つメンバーと一緒に仕事をして結果を出すには、個々の良さを引き出し、最大限活用できる環境をつくる必要があると考え、ポジティブフィードバックを実践し始める。

現在は、独立し、国際エグゼクティブコーチ、企業研修講師、コンサルタントとして活動。ポジティブフィードバックを活用したコーチングが好評を博し、法人、個人問わず、グループ面談やセミナーなどを通じて年間約2000セッションを行っている。最近では、企業から依頼を受け、経営者、リーダー等にポジティブフィードバックをはじめとするビジネススキルを伝授している。3児の母でもある。



ポジティブフィードバックの基軸となる4つの承認

ポジティブフィードバックの土台にあるのは、「承認」です。特に、以下の4つの「承認」が基軸となります。

※以下、本書より抜粋

結果承認

成果・結果に対して、承認する

行為承認

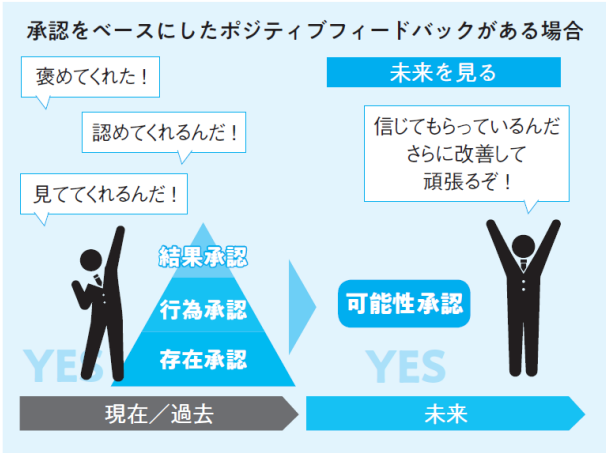
相手が行った行為（まだ結果が出ていないものも含む）に対しての承認

存在承認

相手の存在を承認し、大切に扱う

可能性承認

将来(未来)の可能性について信じ、期待し、それを肯定的に応援する



ポジティブフィードバックのコツ

本書では、部下に伝わる形でポジティブフィードバックを行うための「コツ」を7つご紹介しています。

※以下、そのうち2つを本書より抜粋

改善点は相手への期待と共に伝える

改善点を指摘するということは、改善すべき箇所があるということ。つまり、その点を改善すれば相手が良くなるはずという、相手に対する「期待(像)」とを伝えているのと同じです。
「信じているよ。期待しているよ」「君ならもっとできると信じているよ」
こんな期待と可能性承認の気持ちを全面に出して部下にフィードバックをしましょう。

一緒に考えて、相手に答えを出してもらう

叱る前に、「なぜ、できなかったか」を「相手目線で一緒に分析」して相手に答えを出してもらいましょう。こちらから「〇〇して」と提案するより、相手から解決法を引き出したほうが、「自分で考えたアイデアだから」とより責任を持って取り組んでくれ、結果に繋がります。
与えるだけでなく、部下の話を聞き、引き出すというポジティブフィードバックもあるのです。

…などのコツを紹介。

組織・チームが強くなる360度フィードバック

※以下、本書より抜粋

ポジティブフィードバックは、相互で行うことでより効果が高まります。
「360度フィードバック」とは、上司と部下という「1対1」の関係だけではなく、上司のみならず、部下や同僚などあらゆる立場(360度)の複数の相手から「1対1」のフィードバックをもらうことです。

自分の行為が、「周囲にどのように伝わっているのか」「周囲はどのように受け取っているのか」が整理してフィードバックされるため、フィードバックを受ける側も素直に受け入れやすく、また、様々な視点から意見をもらうことで、より改善すべき問題が自覚でき、自分の目指したい姿に近づくための意識改革ができます。

