

前号までは、主に「中堅・ベテラン社員」が必要とする意識や能力の中核部分を論じてきましたが、中核部分であるがゆえに目に見える行動としては分かりづらいものでした。今月号では、少し表層の部分ではありますが、比較的目的に見えて分かりやすい『説得力』について論じてみたいと思います。

説得力とは？



私が言う『説得力』とは、自分の考えや意見を相手に無理やり押し付けるために、話術やスキルを使って何とか相手を納得させる…、というような小手先のものではありません。相手(部下、上司、顧客などが、こちらの言うことに対して共感・共鳴し、心の底から切にこちらに協力したいと思えるような状況がつけられるような対応説得を意味します。もちろん、そのような状況をつくり出すことは簡単ではありませんが、ミッション(使命)・ビジョン(構想)・

て相手に伝わることはありません。どんな場合でも、(どんな相手でも)根本的に相手を好きになることが必要です。好きになつてはじめて「この人のために何ができるか」という意識になり、視点や観点が「自分自身」から「相手」へ移るのです。

相手のニーズを知って そのニーズに応えよ！



人間は、自分のニーズが満たされることによって、意欲を燃やしたり、大きなエネルギーを出すことができます。

相手が、どんな価値(バリュー)を大切にし、また、何にとらわれているのか？ 言い換えると、どんなパラダイム(思考考え方の枠組み)を持っているのか？ ここを、正確に理解することにより、相手のニーズを知ることができるようになります。

そして、相手のニーズを満たした時、その人はこちらのニーズにも注目してくれるのです。

その際、与えることを惜しんでは

バリュー(価値)・パッション(情熱)・役割意識といった中核の意識が高い人であれば、それを表現する方法さえ学べばそれほど難しくはないはずです。以下にそのコツのコツを紹介しましょう。

中堅・ベテラン社員の自己革新をヘルプするメンタリング
entalking

Vol. 9

ベテランは 『説得力』で 勝負せよ！

いけません。自分の持てるすべてのものを与えるという姿勢で臨むことによって、自分と相手の間に「目に見えない心のベルト」がかかるのです。

自分より高い価値観や崇高なミッションを持つている場合は、相手に勝利を明け渡す覚悟を常に持つていなければならぬということでもあります。

常に着地点から伝えよ！



どんな内容の議論であれ、その着地点(仕事の場合はミッション)と価値(バリュー)は、姿勢の中心(芯)として動かしてはいけません。逆に、それ以外のものはすべて方法論として、また、相手のニーズに合わせてフレキシブルに変化させることができます。

人は、着地点や価値がブレない人に接すると、安心感や信頼感を持ちます。ですから、何かを伝える際には、その着地点を明確に示し、互いに共感できる価値を共有する必要があります。しかし、このことは、相手の方が

まずは、相手を好きになる ことから始めよ！



本当に相手を説得するためには、その人の立場を徹底して理解し、その人の真の成長につながるソリューション

ション(解決策)を生み出すことが不可欠です。相手に対して無関心であったり、気持ち分が分らなかったり(分がろうとしない)といったことでは、どんなに素晴らしい内容であっても、決して

相手の協力を得る 「ロジック」



原因の追究ではなく、 目的の展開に心がけよ！



人を説得する際に、よく原因追究型の議論をする人がいます。例えば、「なぜ、こんな結果になったのか？」

「なぜ、できないのか？」
「なぜ、なぜ、なぜ…？」

と、原因(犯人)を暴き出し、その原因になったものを改善することが問題の解決につながる、と思ひ込んでいるようです。

実際には、原因を追究することによって得られるのは、できるだけ自分の責任を少なくしたいという、消極的な自分を守るための「責任回避意識」と「対立意識」や「不信感」だけです。

「何のために」という目的を展開していくことによって、目的に向かうために、共に何かを創っているのだという「共感」や「共創意識」を生じさせなければ本当の説得はできません。相手を言い負かして説得しようなどというのは論外です。

「己を知り、他人を知る」すなわち、「人」とは何かを知る。そして、「人を見て法を説く」ということが、時代を超えた黄金律なのではないでしょうか。

日本の大学で教育学を専攻した後、渡米。州立オレゴン大学大学院卒業後、アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド等さまざまな国の教育機関や教育プログラム実践者を訪問し、グローバルエデュケーションモデルを模索。東洋思想、インド思想などとの出会いから東洋と西洋を融合するホリスティック教育を目指し、広範囲の教育ツールを研究。2002年に国際メンターシップ協会を発足させ、『メンタリング』の普及と研究に力を注いでいる。活動としては、「現場中心主義」をモットーとし、学校教育と企業の人材教育の両分野で価値のブレークスルーを通じてモチベーションを高める独自の手法を用い、研修、講演などを行なっている。コンサルティング分野では、ミッションマネジメント、メンタリングシステム導入、コーチングセールス導入、企業の企画/戦略の作成、商品企画、などを手がける。また、米国のIMA(国際メンタリングアソシエーション)やISPI(国際パフォーマンス改善協会)の正会員として人材育成の分野において国際的な活動も続けている。



統合共育研究所所長
国際メンターシップ協会理事
国際メンターシップ
グランドエリートスクール副学長
大野 雅之
Masayuki Obno