

## 「成果を明確に定義するための面談シート」

【面談の目的】 成果を明確にする + 上司部下のベクトルを統一し集中する + 強みを見つける

### ■ 1 仕事への想い・ビジョンを聞く

(部下に対して) あなたの仕事でなしたい事・将来のビジョン・働き甲斐を聞く  
まず部下の強い願望・ビジョンを聴く：一方的な上司の面談ではやる気も損なうため

#### 【アンソニーロビンズの言葉】

平凡なリーダーは、何をしなければいけないか？を考える これに対して  
卓越したリーダーは、何をなし遂げたいのか？ からスタートする

### ■ 2 成果の定義を行う

- ・あなたの仕事に求められる成果は何ですか？（何のために組織に雇われていますか？）
- ・あなたの仕事の最重要事項は何ですか？

### ■ 3 ベクトルを合わせ・集中する【成果に向けたチームのエネルギーの集中をもたらす】

- ・上司が部下に望んでいる成果・貢献を説明する
- ・部下が組織・上司に求めている事を聴く（この2点によってベクトルが整う）

### ■ 4 強みの明確化、強みを見出し・卓越してもらおう事（エンパワーメント）を行う

【エンパワーメント：強みの解放：組織が個人を最大限に生かす事】

#### 【質問】

- ・ここ半年うまくいった仕事は何か？ 逆に残念に終わった仕事は何か？（振り返り）  
⇒うまくいく（成果の上がる）仕事に個人の強みが隠れている。

（フィードバック（振り返り）面談で、何を行う時に成果がでるのか？自分の強みを知る）

### ■ 5 強みの発揮 個の強みを組織の中でより発揮、活躍してもらおうための質問

#### 【質問】

あなたがより活躍する（強みを爆発させる）ために、組織が取り払うべき障害はないか？  
チームとして気にかける点はないか？