

**JINZAI**  
人財を育てる仕組みづくり

本年もどうぞ  
よろしくお願  
い致します



# リーダーシップ 便り

リーダーシップ専門情報誌

有限会社ジンザイ

福岡市博多区博多駅東1-10-35  
七福ビル2F 〒812-0013

Tel. 092-482-0328

Fax. 092-482-0329

E-mail: info@jinzai-system.com

URL <http://www.jinzai-system.com>

# 21

## 真のリーダーシップが発揮できる人財育成

新年あけましておめでとうございます！しばらく休止しておりました「リーダーシップ便り」の発行を再開いたします。今後とも、引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

前号のテーマが「ほめる」でしたので、今号は「叱る」をテーマに持論を述べたいと思います。

### 【信頼力】を高める具体的行動 3-「叱る」(上) 注)「信頼力」…信頼され得る能力(造語)

ほめることと同様に「叱る」ことも重要です。あなたは部下を効果的に叱っていますか？

そして、「怒る」と「叱る」とは意味が違います。

「怒る」とは、悪感情を相手にぶつけること。怒りをぶつけたあなたは、気分がスッキリするかもしれませんが、ぶつけられた相手はあなたに悪感情を抱くとともに、モチベーションも著しく低下します。リーダーとして部下のモチベーションを下げるような行為をしてはいけません。その結果、あなたの《信頼力》を低下させることにもなります。

「叱る」とは、冷静に相手の非を諭すことです。『部下の欠点や行動の誤りを正す方向で指摘する行為』であり、部下の仕事のやり方などを否定し、改善する立場でおこなう行為です。叱ることも部下育成の手段の一つです。部下から嫌われたり嫌がられても部下に成長して欲しい、部下に立派なビジネスパーソンになって欲しい、などの気持ちが本当にあれば、信念を持って本気で部下を叱るべきです。叱れないリーダーは、リーダー失格なのです。

#### ●叱れないリーダーの特徴

そもそも叱れないリーダーには次のような特徴があります。

- ①部下と衝突したくない
- ②面倒な部下と関わりたくない
- ③時間をかけて叱る暇はない
- ④部下から嫌われたくない

いちばん多い例は、4番目の「部下から嫌われたくない」です。自分にリーダーとしての自信がない、部下を本気で育てようと思っていない、などが考えられます。つまり、偽リーダー、名ばかり管理職の典型です。

部下から嫌われたくない、と思うのは、リーダー自身が真のリーダーとしては未熟であり、叱り方の基本を知らないからです。後述する「叱り方のポイント」を学び、部下のマイナス行動に対して効果的に叱ってください。

#### ●中途半端な叱り方の弊害

また、中途半端な叱り方をするリーダーもいけません。次のような順番でかならず組織の中で弊害が発生します。リーダーが中途半端な叱り方をする、

- ①部下が叱責を軽く見るようになる
- ②ルール違反をする人が放置される
- ③職場の雰囲気が悪くなる
- ④部下が育たない
- ⑤結果、生産性が落ちる



「怒らず、叱る」ということを肝に銘じていただき、部下がしてはいけない行動をしたときには、見てみぬふりや中途半端な叱り方をするのではなく、次に述べる叱り方を実践して、正しく叱ること、を心がけてください。(裏面へつづく)

# 【信頼力】を高める具体的な行動3－叱る(つづき)

以下に、リーダーが部下を叱る際の「効果的な叱り方12のポイント」を述べます。

## 1. 事実を把握してから叱る

他人から聞いたことを真に受けて、自分で事実を確認もしないで部下を叱るようなことはしないでください。叱った後、もしそれが事実でなかったならば、取り返しのつかないくらいに部下からの信頼を失います。あなた自身の目と耳で事実を確認してから叱りましょう。

## 2. 相手の言い分を聞きながら叱る

部下に「言い訳」をさせて下さい。

部下の説明が終わらないうちに、その内容を否定したり、ミスなどを指摘したりしないで下さい。追い詰めすぎず、部下の説明を最後まで聞いてから、不明な点などについて質問したり、あなたの意見や考えを加えながら改善点などを一緒に考えてください。次に、同じミスをしないように歯止めをすることが大事です。



## 3. 同じことを何度も叱らない

「5分以内」くらいでサッと叱ってください。

当初、部下もすこしは反省する気持ちがあっても、長い時間叱られつづけると逆に「もういい加減にして欲しい」という気持ちが芽生えてきて、反省する気持ちが薄らいでしまいます。叱るときは「短く簡潔に！」がポイントです。そして、叱った後は、スカッと！

## 4. ひとつのことだけを叱る

その都度、部下の過ちを叱っていれば問題ないのですが、なかには自分の心のなかにためておいて、辛抱できなくなると「ドカーン」と雷を落とすリーダーがいます。

叱られた部下も、先週のこととか1ヵ月前のことをいまさら指摘されても忘れていくか記憶が薄らいでいます。

これでは、「いま何に対して叱られているのか」が分からなくなり叱る効果が激減します。

気づいた際に「その都度、そのことだけ」について叱ってください。

## 5. 具体的に指摘して、納得させながら叱る

抽象的な表現は避けてください。説得力に欠けます。部下の誤った具体的な「行動」について指摘して叱ります。しかも本人が本当に理解し納得するように、よく説明しながら叱ってください。質問をして本人に考えさせるのもひとつの方法です。

納得しなければ、部下の行動は変わらず、再び、同じような過ちをくり返す可能性があります。行動を改めさせるには、納得させることがポイントです。

## 6. 他の人と比較して叱らない

子供でも、隣の同級生などと比較して親に叱られると感情的になります。

同様に、部下に対しても他の人と比較して叱らないことです。仕事の品質やルールや規則などの基準に照らして、それらを逸脱している場合にはきちんと叱ってください。物事の基準に照らして叱る！ (次号につづく)

## 当社主催の研修、セミナー・勉強会

### 【管理職養成研修】基本編

～「名ばかり管理職ではなく、真のリーダーへ！」～  
管理職の役割と人を動かす基本<<信頼力>>を学んでいただきます。

【日時】 2014年3月1日(土) 10時00分～17時00分

【会場】 弊社事務所

[福岡市博多区博多駅東1丁目10-35 七福ビル2F]

【対象者】 中小企業管理職・後継者 6名

【内容】 (1)企業における管理職の役割  
(2)人を動かす2大機能(マネジメント・リーダーシップ)の基本

【参加費】 21,000円(税込)

\*複数名参加の場合、2名様から「10%割引」

【申込方法】お電話頂くか、メールにてお申し込み下さい。  
詳細はホームページをご覧ください。 **ジンザイ** で **検索**



## プロフィール 片島 尚幸 [かたしま なおゆき]

・出身：広島県尾道市(因島)  
・最終学歴：立命館大学産業社会学部卒

### ■関与先、資格

福岡大学非常勤講師、(社)日本能率協会講師、中小企業総合事業団中小企業ベンチャー総合支援センター九州アドバイザー、北九州中小企業支援センター専門家、日本経営品質セルフアッサー、TA交流分析士1級

### ■異業種交流会主催(幹事役含む)

[人財開発研究会、元気会、光ケンジの会、広島県人会福岡、OEC会、]

★セミナー・勉強会・その他詳しくは  
下記電話またはメールにてお問い合わせください。

有限会社ジンザイ Tel.092-482-0328