

リーダー・管理職のための「叱り方」3つのスキル



リーダーや管理職の方から「叱り方がわからない」「叱ると部下が委縮してしまう」「辞められたら困るから叱れない」という相談をいただきます。“部下を上手に叱れない”というリーダー・上司の方、増えています。叱るスキルを押さえて、適切に叱れるようになったら、メンバーの成長に、また、組織づくりに、どのような影響がありそうでしょうか？ 本シートでは、“叱る”スキルを簡単にご紹介いたします。「適切に叱る」ことを、ぜひマネジメントのレベルアップにお役立てください。

→ ご相談はこちらから ←

そもそも何のために叱るのか？

叱る目的は、間違った言動を間違っていると認識させ、自省**を促し、**言動**を改めてもらうこと**

叱るゴールは、相手が自分の問題点に気づき、自主的に改善の努力をするように促すことです。つまり、未来の行動を変えるための行為です。相手のミスや過ちにフォーカスして、相手を意気消沈させたり、モチベーションを下げることはありません。

目的を果たすために、リーダー・上司が取るべき姿勢

相手の成長を心から願う

叱ることは、相手に愛情があるからこそできるものです。叱られることは、指摘される側もよい気分ではないかも知れません。しかし、指摘する側にも精神的な負荷がかかります。しかし、相手が間違った方向に進んでいるにも関わらず、指摘しないのは「真の愛情」とは言えません。「より高いレベルに成長して欲しい」「より良いキャリアを作ってもらいたい」という、相手への愛情を基に叱るのだという事を肝に銘じておかねばならないのです。

叱る具体的な3つのスキル

1. **理由を明確**にして叱る

人は指摘された根拠がわかれば納得します。逆に、理由が曖昧なまま指摘されると、「なぜ今自分は指摘されているのだろう？」と疑問を持ち、反発心を感じてしまう危険性もあります。目的に立ち返り「どの言動に対して指摘したいのか？」を明確にしましょう。

2. **ひとつのこと**だけ叱る

叱る時には、ひとつのことだけに集中して叱ることが効果的です。一度に複数の問題点を指摘されると、相手は頭と心の整理をすることが難しくなります。最も優先順位が高いことにフォーカスして、叱りましょう。

3. **人格を否定せず**に叱る

叱る時には、言動に焦点を当てましょう。間違っても相手の人格を否定してはいけません。人格や人柄の否定はハラスメントです。相手は傷ついたり、心を閉ざしたりして、叱る目的が達成できなくなります。