

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

叱るでも褒めるでもない第3の指導法！

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【“叱る”べきか“褒める”べきか】

効果的に人を指導するには“叱る”べきか“褒める”べきかという論争のようなものがあります。しかし、『叱るか褒めるかよりも、もっと大事なことがある』という指摘もあるのです。

その“もっと大事なこと”とは、叱ったり褒めたりする指導サイドの“意図”や“心根”のようなもののようです。

【指導側の“意図”が問題？】

指導側が人材を“自分の思い通りに操りたい”と願い過ぎるような時には、その人の人格自体を軽視しかねないでしょう。その場合、一時的に効果を上げたように見えても、“操り人形”のような存在になってしまう恐れが強いのです。

叱っても褒めても、アプローチの道筋が違っただけで、結果は同じかも知れません。

【人材が成長しなければ…】

“操り人形”では、昨今のような変化に富む状況下では役に立つケースが減って来るでしょうし、何より“成長”が望めません。長い目で見て、決して組織のプラスにならないのです。

【指導者サイドの“本音”では…】

しかし、ビジネス上あるいはマネジメント上では、どうしても“人を自分の思い通りに動かしたい”と考えてしまうのが“本音”かも知れません。それどころか、そうしなければ事業運営が難しくなるケースも、ないとは言えないでしょう。

人材指導時には、“叱る”“褒める”“本音”の3つの要素が絡まって、それが指導を複雑なものにしてしまうケースが少なくないようです。

【複雑に絡む糸をほぐす方法】

『しかし、方法がある』と言う経営者がおられます。そしてその方法とは、指導する側とされる側が“一緒に成長”できるような環境を作ることなのだそうです。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

そんな抽象的な答だけでは分かりにくいので、その経営者が実際に見つけ出した“具体的な指導法”を、事例中心のマネジメント・レポートとしてご用意しました。

ご希望の方には、この事例レポートを差し上げていますので、是非ご一報ください。



昨今では、どちらかと言うと“自分流”に働きたい人が増え、その分指導が益々難しくなって来ているという声を聞きます。その一方で、“自分流”に働こうなどとは考えない“指示待ち”人材も根強く残っており、その両極端の中で、組織運営が難しくなるケースが増えたとも言われるのです。

そんな中で、叱ったり褒めたりするより、“一つの場”を作るかのような指導法が、効果を発揮すると指摘する経営者がおられます。しかも、その方法は、上記“両極端”人材の両方に応用できるそうなのです。

F A X お申込み欄

F A X : — —

<input type="checkbox"/> 今月のレポート希望	御社名 :	_____
<input type="checkbox"/> 送付先を紹介したい	お名前 :	_____
<input type="checkbox"/> F A X 中止希望	ご住所 :	_____
レポート : HMRP268	T E L :	_____

(お問い合わせ先)