

叱ることも管理職の役目

仕事上、部下に対して間違っただけを上手く叱ることは難しいもので、ついつい億劫になりがちでタイミングを逸したりすることがあります。目をつむって放っておくと、必ずまずいことが自分にチームに跳ね返ってきます。

私自身も何度もこういう場面に遭遇したことがあります。感情的にならないように、自分で確認したり、他の部下から聞いたりした事実を記録し、その記録を基にタイミングをみて本人と面談をして注意をし、正していました。

間違っただけで仕事を進めていたりしたときは、その内容を、具体的に指摘をし、叱ることにより、部下の進む道を修正し、二度と同じ間違いをしないように教えることが大事です。

ただし、叱るときは決して感情的になってはいけません。“冷静に部下の成長を考えて叱り、良い点については感情いっぱいほめる”。これが部下育成のコツになると思います。

感情的になって叱ると、人格否定につながる恐れが生じ、部下は自分のすべてが否定されたように感じたり、パワーハラスメントと受け取られることもあります。後々上司、部下の関係がまずくなっていき、取り返しのつかないものになり、チームワークや業績にも影響していきます。

叱りながら、又叱った後で部下の心が傷つかないように、積極的に声をかけ、フォローすることも肝要です。

信頼される上司になるためには、考え方や叱り方のコツばかりでなく、上司が部下に詫びなければいけない時には誠実に素早いタイミングで詫びることも大切です。

Nice assistance!

