

新入社員の叱り方

この4月に新入社員が入社し、研修・実習期間を終え、早いところでは職場配属になっている頃かと思います。仕事のミスや、ビジネスマナー・商慣習・職場慣習に不慣れなために発生するお客様や先輩からのお叱りや苦情等々、悩ましい時期です。新入社員の5月病が発生するのもこの時期ですね。

こうした中で部下を預かる上司は「叱る」ことの難しさを感じる一番の時期かもしれません。厳しく叱ると仕事への意欲をなくす。かといって、叱らなければ同じ失敗をくり返しかねないので、叱らないわけにもいかない。

なかには「叱る」のではなく「怒る」になっている方はおられないでしょうか？ 真面目で几帳面な上司ほど、「なぜ、できないんだ!」「なぜ、わからないんだ!」と思い、つきつい言葉を発する傾向があります。そうするとパワハラと受け取られたり、気持ちが萎えてきたりすることもあります。

そこで「何かうまい叱り方はないか」と思案します。私もかつてはこうした場面が幾度かありました。

どこの会社にも、叱り上手な上司と叱り下手な上司がいると思います。叱り上手な上司とは、叱ることで上手く部下の反省の念を高め、さらにその能力を引き出してやれる上司です。逆に叱り下手な上司とは、いたずらに部下の意欲を奪うだけの上司で、部下は精神的にまいってしまい5月病におちいってしまうことになりかねません。そこに職場の活力、統制、チームワーク、成果に大きな差がでてきます。



上司の伝えたい事、言いたい事を、部下が素直に受け取れるような表現、伝え方を身に着ける必要があります。その為には部下それぞれの性格やタイプも考慮する必要があります。

職場にはいろいろなタイプの社員がいます。内向的なタイプ、外交的なタイプ、プライドの高いタイプ、自信家タイプ、落ち込みやすいタイプ・・・等々、様々です。こうした一人一人の性格やタイプを見極めることなく、すべての部下に同じ言葉や表現で、伝え方で叱ったのでは、叱る効果も薄れてきます。

昔から「人を見て法を説け」という言葉がありますが、部下を叱る際にも、部下それぞれの心理を読み、個別的に対応していくことで、「叱る」効果も大きく違ってきます。

書店に行けば「叱り方」のノウハウ本が並んでいると思います。読んで学ぶことも良いと思います。

弊社のPRになってしまいましたが、管理職向けのメンタルヘルスケア研修をお勧めしたいと思います。研修の中には、性格分析ツールを使って、人には様々なタイプの人がいること、それに合わせて接し方も変える必要があること、部下とのコミュニケーションにおいて上司は部下の話を聴く姿勢が大切であること、「叱る」と「怒る」の違い、「WHY」と「HOW」の思考、サンドイッチフィードバックなど、メンタルヘルスケアの域を出たような内容もありますが、上司として身に着けていただきたいコミュニケーションスキルを学んでいただくことができます。

また仕事の指導という意味では、「ティーチング」と「コーチング」の違いも認識して、使い分けていくことが大切です。

