

# リーダーになる!

実践する上司学。  
 輪津良智による、よきリーダー、上司になるための必読「プログラム」。



輪津良智 副リーダーズアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新会社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

## 第91回 褒める・しかるの3要素

上司となったからには、「事実」+「周囲への影響」+「上司の感情」の3要素を含めた、部下の心に響く褒め方・しかり方を意識しましょう。

褒めるとき、しかるときに大切にしたい3要素があります。

- ① 事実に基づいていること
- ② 周囲への影響を考慮すること
- ③ 上司の感情を伝えること

まず、褒めるにしても、しかるにしても、大切なのは「事実に基づいていること」です。部下の「どの行動」を褒めているのか、あるいは問題があったのかという点を明確にして、具体的に

な事実に沿って褒めたり、

しかつたりします。「君はいつも同じ失敗をするな」、「前も同じようなミスをしたよね」などと、日時と行動が特定できないしかり方では、部下は理解できません。

さらに、褒めたりしかつたりするときには、部下のその行動が、周囲にどんな影響を及ぼすのかを具体的に伝えます。そして、最後に上司自身がどんな感情を持ったのかを一言付け

加えます。

つまり、褒めるにしても、しかるにしても、「事実」+「周囲への影響」+「上司の感情」という3つの要素から成り立っていることを意識してください。

### 事実+影響+感情 3要素の実用例

例えば、「朝のあいさつをきちんとしよう」という話をした翌日、ある部下がきびきびと大きな声であいさつをしたとします。その場合には、「今、あなたはとてもいいあいさつをしたね（事実）。あなたがそうしてくれるおかげで、周りの人のあいさつへの意識も高ま

ると思う（周囲への影響）。わたしはとてもうれしかったです。ありがとう（上司の感情）」と褒めます。

一方、あいさつをせずに無言で自席に着いた部下には、「今、あなたはあいさつをしなかつたね（事実）。あなたがあいさつをしなかつたのと、周囲にも悪い影響を与え、あいさつが根付かなくなつてしまつたよ（周囲への影響）。わたしは非常に残念に思う（上司の感情）」としか

ります。



このように、「事実」+「周囲への影響」+「上司の感情」の3要素を含むからこそ、部下の心に響く褒め方・しかり方ができるので、「上司のルール」より転載）