

心に残った言葉（マネジメントスキル）

1、神戸製鋼ラグビー部 平尾誠二総監督が、京都大学山中伸弥教授に云ったことば

人を叱るときの4つのポイント

- 1、フレーは叱っても、人格は責めない。
- 2、あとで必ず、フォローする。
- 3、他人と比較しない。
- 4、長時間は叱らない。

選手を叱るときは、叱られる人の性格や状況によります。1対1で言い聞かせた方が素直になれる相手なら、そうしますし、「**ここはチーム全体の気持ちを引き締めなくてはいけない**」というときは、あえてチームリーダーを全員の前で叱ることもあります。

＊（2018年8月25日4ch 24時間テレビで紹介された平尾さんの言葉です）

2、状況判断のできる人材育成を

ダーウインの進化論では、最も強いものや、賢いものが生き残るのではなく
最も変化に敏感なものが生き残る！！

即ち、今は変化の激しい時代だけに、状況判断が正しくできて、それに対して**的確なアクションが起こせるスカウトリーダー**を育成しなければならない。

（日本人は、決めたことを、決めたとおりに、やることは得意だが、ビジネスでもスポーツ、
の世界でも**異常に対して対応できないことが多い**）

（平尾誠二 神戸製鋼ラグビー部 総監督）

3、失敗の本質（日本軍の組織的研究）

＊ 破綻した組織の特徴（なぜ日本人は「空気」に左右されるのか??）

- 1、トップからの指示があいまい（**組織体系&業務内容の明確化と、トップの管理力アップ**）
- 2、大きなプロジェクトほど責任者がいなくなる（**現行組織の責任とPLの責任と管理能力**）
- 3、「新しいか」よりも「前例があるか」が重要視される（**新規事業や改革へ挑戦する勇氣**）
- 4、テータの解析が恐ろしく都合主義である。（**テータや情報の信憑性と公正化**）
- 5、リーダーの数だけ方針がある。（**組織体系の確認とプロジェクトの業務範囲の明確化**）
- 6、大きな声は論理に勝る。（**どこの組織にも存在する・・・冷静な対応**）

＊2016年9月23日 小池百合子都知事が、豊洲市場の盛り土問題で「失敗の本質」を流用

＊1991年に出版されながら、いまだにビジネス書ランキングの上位に入る本書から、
日本的組織の問題点が考えさせられます。（中央公論社）