

# 読んでみたい この一冊

大阪産業経済リサーチ & デザインセンター  
主任研究員 田中 宏昌



## 『リーダーのための経営心理学 人を動かし導く50の心の性質』

●藤田耕司【著】、日本経済新聞出版 1,800円+税

「人はどうやったら動いてくれるのか」  
日々の仕事をする中で、このようなお悩みを抱えておられる経営者やビジネスリーダーの方は多いと思います。役員・従業員という人、お客様や仕入先という人、自分という人…。どれだけ環境が変化しても、ビジネスは様々な人を介して行われます。「人」について深く知ることは、ビジネスで成果を上げるうえでも大きな意義を持ちます。本書は人を動かし導き、ビジネスで成果を上げるために、職場のリーダーとして知っておきたい「心の性質」を、公認会計士、税理士であり心理カウンセラーでもある著者が紹介しています。

本書の構成は以下の通りです。

第1章は「ビジネスの成功者は心の専門家」と題し、情報や知識が次から次へと生まれては陳腐化する激動の時代において、心の性質を学ぶ意義を説いています。

第2章は「人を動かし導く4つの要素」として、「人間的信頼」「能力的信頼」「情緒的対話」「論理的対話」の4要素を提示しています。人を動かし導く力、すなわち影響力の差はコミュニケーションの内容すなわち「何を伝えるか」と、コミュニケーションの主体すなわち「誰が伝えるか」によって生じます。そして前者の要素である「対話」と、後者の要素である「信頼」を、「感情」と「論理」を織り交ぜ、わかりやすく整理しています。

以下の章では、人を動かし導く4つの要素をひとつひとつ具体的に解説しています。

第3章「人間的信頼：人間が本能的に求めるもの」では、人には生存欲求、関係欲求、成長欲求があり(ERG理論)、これらを満たしつつ「発言と行動」「人に対する態度」「窮地と平常時の振る舞い」における一貫性と公欲の大きさが人間的信頼を形成すると説いています。

第4章「能力的信頼：『仕事ができる』ということの意味」では経験学習モデル(具体的体験→省察的観察→持論化→実践的試み)

の応用で成長を促進し、目的を遂行する力と人間関係を良好に保つ力の両方を育てることによって能力的信頼を獲得できると解説しています。

第5章「情緒的対話：感情を動かす力」では、どういった感情を抱くかは意味付けによって決まるため、感情移入をもたらすストーリーの力、「今」の感情に影響を与える未来の力を認識することによって情緒的対話が可能となると解説しています。

第6章「論理的対話：偉大なる理由の力」では、人間の脳は「感情」のほか「理由」も大好物であり、「相手にとってメリットがあるか」「正当性があるか」といった条件を満たせば、理由に力を持たせることができ、「論理の脳からOKを引き出すための対話」こそ、人を導くための重要な要素であると説いています。

そして終章「一番はじめに動かし導く相手」では、人を動かし導くためには、まず「自分」を動かし導く必要があり、そのために「相手が動くのを期待するのではなく、相手が動くように自分が変化せよ」「自分との約束を守り続けよ」と主張しています。

「会社を運営するうえで成功しようと思ったら、人間とはこんなもんやという本質を知る。そこから出発しないといかん」これは松下幸之助氏の言葉です。本書を手に取り、人間とは、人間の心とは、ということについて今一度じっくり向き合ってみてはいかがでしょうか。

### 【著者紹介】

藤田 耕司(ふじた・こうじ)

公認会計士、税理士、心理カウンセラー  
1978年生まれ。2002年早稲田大学商学部卒業。04年公認会計士試験に合格、同年有限責任監査法人トーマツ入所。12年に独立し、藤田公認会計士・税理士事務所(現FSG税理士事務所)開設。13年FSGマネジメント株式会社設立・代表取締役就任、15年一般社団法人日本経営心理士協会設立・代表理事就任。