

# リーダーになる!

実践する上司学。  
 嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。

## 第90回 褒めるとしかるのバランス

人間はどうしても悪いところが目に付くもの。褒めるとしかるのバランスが取れていると上司が思っている、部下がそう思っていないこともあり得る。

部下時代と違い、上司になると、部下を褒めたり、しかつたりする機会が非常に増えます。上司として心得ておいてほしいのは、「褒めるとしかるはバランスシート」という考え方で、

バランスシート(貸借対照表)とは、決算書の一つで、左右(左の資産・右の負債と純資産)の金額が常に一致していなければならぬという原則があります。それと同じように、褒めるのとしかるのは同量でなけ

ればならないという考え方は、

しかし、人間はつい悪いところばかりを見てしまう習性があります。実際、上司や管理職向けに行っているセミナーの中で、A・B・Cという3人の上司のマネジメントパターンを示して、それぞれの良いところ、悪いところを書いてもらおうと試みがあります。すると、良いところが一つに対して、悪いところが三つ見つかるという、面白い結果が出ま

す。それだけ、悪いところ、しかるべきポイントの方が目に付きやすいということ

部下の立場にしてみたら、一つ褒めてもらったと思っただけ、三つのごとでしかるくらゐの感覚になるので、全体としては、「ひどく怒られてしまった」という印象を持つでしょう。意識して部下の良いところを見つけて、褒めてあげなければ、褒める量としかる量のバランスが取れなくなってしまうのです。

### しっかりと褒める たくさんしかる

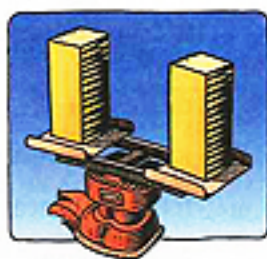
とにかく部下は褒めて



嶋津良智 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。

伸ばそう」と言っているわけではありません。わたしは、しっかりとしかつて、たくさん褒めることをそが大切だと思っています。ちなみに言われているような「とにかく褒める」というやり方がよいとは思っていません。ただ、意識をしないと、しかる量が自然と多くなるといふ現実、上司として認識しておくべきでしょう。

褒めるときは褒める、しかるときはしかるといふメリハリが効いていけば、部下たちも不満を感じたり、根に持ったりすることも少ないのではないのでしょうか。褒める、しかるに関しては、子育ての話でもよくされる



(載)

部下をしかるときは特に、部下を成長させ、能力を最大限に発揮させるためという本質が揺らがないように注意してください。(「上司のルール」より転載)