

### 「褒める」の反対は、何だと思えますか？

先日の日経トップリーダー8月号の記事「社長のための指示待ち社員撲滅講座」のこんな記事があり、とっても納得することがありましたから、ご紹介します。

「褒める」の反対語、あなたはどんな言葉だと思えますか？

単純に考えると…「叱る」「怒る」でしょうか？

私も、この記事を読むまでは、単純に「叱る」とステレオ思考で過去の価値観で答えを出していました。

「褒める」の反対は「がっかりする」

本気で悔しがって部下の心に火をつける！

下記が、記事の内容です。(日経トップリーダー8月号、73pより)

上司が部下と目標や仕事の進捗などについて話し合い、部下の成長を促す「成長対話」

その際に部下のやる気を引き出すには、上司の感情の表し方に工夫をする必要があります。

最近、「部下は褒めて育てろ」とよく言われます。

これ自体は私も正しいと思えます。

しかし、皆さんはどのような時に部下を褒めていますか？

目標を達成するなど、仕事が成功した時は当たり前。

では、新しいことに挑戦したにも関わらず、上手くできなかった場合はどうしているでしょう。

無意識のうちに叱っていることが多いのではないのでしょうか？

経験が豊富な上司にはできて当然のことでも、部下にとっては初めてで出来ない仕事があります。

そうした時に、「どうしてこんなことができないんだ」と叱ると、部下はやる気や自信を失い、

言われた仕事しかしない「指示待ち」社員になる恐れがあります。

新しいことに取り組んだ勇気や意欲は褒め、その上で失敗した原因を一緒に考えて成功に導くことが大切です。

では、努力不足などで目標を達成できなかった部下がいた場合、上司は叱るべきでしょうか？

私はそれよりも、上司が自分のことのようにがっかりしたり、悲しんだりしたほうが、部下のやる気に火が付くと思えます。

「期待をかけてもらっていたのに裏切ってしまった」と後悔する可能性が高まるからです。

叱るのは、本来できるはずの仕事を自分で「やります」と宣言したにもかかわらず、取り組まなかった場合と、法律や就業規則などのルールを守らなかった際だけにとどめるべきです。

実際に社長が社員との接し方を変えた結果、部下が劇的に成長した会社があります。

ある販売会社では、数値目標になかなか届かないある社員を、社長が「なぜ達成できないんだ」といつも叱り飛ばしていました。

社員が委縮してしまうと感じた私は「叱るのではなく悔しがってあげてください」と指導しました。

その社長は反省し、目標が達成できないと、自分のことのように涙を流して悔しがりました。

今回も叱られるとばかり思っていた社員は、社長が泣き出したことに驚くとともに「もう二度と社長を悲しませてはならない」と心に誓いました。

その結果、どうなったか？

1年後、その社員は社内トップの成績を出すまでに成長したのです。

「褒める」の反対語は「叱る」ではなく、「がっかりする」と覚えて下さい。

最初は我慢が必要かもしれませんが、怒鳴りつけるよりも、よほど大きな効果があります。

行動と結果を踏まえた部下との接し方のポイント			
		結果	
		できない	できる
行動	やる	挑戦した勇気や意欲は褒め、行動改善を促す	自分のことのように喜んで褒める
	やらない	がっかりした上で、指導・育成する	誰のお蔭による結果か考えさせた上で、感謝を促す

### <コメント>

この文章を見て、私自身も思い出すことがあります。  
私自身が小学生だった頃、万引きして、お店に人に補導されたことがあります。  
その時の親父の対応の仕方で私自身の心が大きく変わりました。  
私はこっぴどく叱られるだろうと覚悟していたのですが、親父は何も怒ることも叱ることもせず、町一番の高級な食堂に連れていかれ、「好きなものを食べなさい」と諭されました。  
今でも、その光景は思い出されます！  
その時以来、「親父を悲しませることをしない！」と小さいながらも決意したことを。  
もし、あの時に「怒られたり」「叱られたり」していたら反発していたのかもしれませんが。

今だから、時効で言えますが、同じように息子（彼も大学院を卒業し、就職して立派に社会人として28才になります）も高校生の頃、万引きした時の対応は、怒ることや叱ることはせず。ただ親として、期待している息子に対してがっかりして、親として情けないと涙した思い出があります。  
そんなこともあり、立派な大人の男性として成長してくれました。  
期待して上げることは大切です。  
そして、アイメッセージ。  
「私は・・・悲しい！」

なるほど、と思いませんか？  
怒ること、叱ること、褒めること。  
全て正しいことです。  
やり方はいろいろとあります。  
ケースバイケースやタイミングや人によって異なります。

でも一番大切なことは・・・  
部下が立派に人間として成長することです。