

部下のやる気に火をつける方法(第1回)

視線とアイコンタクトで部下の心は判断できる

2019.03.14



「ちょっと叱ると、すぐにへこんで無口になる」「何が困っているのか相談にも来ないから、できていると思っていたら、何も進んでいなかった」「言われたことの表面だけは何とかやるけれど、その先を自分で考える熱意が見えない」――経営者からよく聞く悩みです。

そして、上司はつかみどころのない部下に動いてもらうため、涙ぐましい苦労と努力をしているのが現実です。会社で地位が上がるほど責任感も大きいのが一般的上司の方程式。となると一番疲れるのは部下でなくて上司。しかも、部下に気持ちよく仕事をしてもらえなければ、上司の労働はさらに大変になります。

今ほど上司にとって苦労の多い時代はありません。理由は次の3つです。

第1: 一般的に若い部下が打たれ弱くなっていること。

第2: 相次ぐM&Aやプロジェクトマネジメントの広がりや組織経営形態に無数のバリエーションが生まれ、急激に変化していること。

第3: 個人のキャリア意識と組織観が猛烈に変化したこと。

今の環境を見ると、上司に必要なのは、褒める以前に彼らが何を考えているかを一瞬で読み取る力なのです。そして彼らの感情が動くようにメッセージを発信することです。そこで、ぜひ活用してほしいのが「パフォーマンス心理学」です。

――人は誰も何らかの「役割」を演じています。職場でいえば「上司」と「部下」。その意味で仕事をしている人は皆「パフォーマー(役者)」であり、職場は「パフォーマンスステージ(舞台)」です。その観点から、職場の問題を捉え直すのが「パフォーマンス心理学」。上司には、役割を演じる相手の本心を言葉以外からしっかり読み取り、適切な表現を発信していく役目があります。

本連載は、パフォーマンス心理学の最新の知見から上司の悩みを解決していきます。まずは、言葉に出ていない部下の心を見抜く技術から紹介しましょう。

言葉に出ていない部下の心を見抜く技術(1)

1を聞いて10を知る部下と何も知らない部下はアイコンタクトで見抜く… 続きを読む