部下のやる気に火をつけるほめ方（第3回）

大切な日ごろの心がけ（前編）

2021.09.07

ほめたときに、期待していた反応がなかった経験をした人もいるのではないでしょうか。

「ほめても無反応だった」「ほめたことで相手は喜んだが、成長につながっているという手応えがない」「言葉を選んできちんとほめたつもりなのに、うまく気持ちが伝わらなかった」など、ほめることが部下の成長につながっていると感じられないこともあります。

その原因はケース・バイ・ケースなので一概に断定することはできませんが、部下との関係づくりで最も大切なことをおろそかにしていた面はなかったでしょうか。

良いほめ方をするために

心からほめる場合とモチベーション・コントロールを目的としてほめる場合では、ほめる側の態度や表情に違いが現れます。特に後者の場合には、時として不自然さやぎこちなさが、言葉の端々や態度からにじみ出ることがあります。それくらいならまだよいのですが、「部下をほめて、育てる」つもりが、「部下をおだててその気にさせ、もっと長時間働かせる」といったものになってしまったら最悪です。これでは、結局は部下の反発を買うだけに終わってしまうでしょう。部下にきちんと伝わる良いほめ方をするためには、ぜひとも踏まえておきたいポイントがあります（図表1参照）。

■ 図表1　良いほめ方をするためのポイント

「何を（What）」…何をほめるか
「誰を（Whom）」…誰のことをほめるのか
「どのように（How）」…どのようにほめるのか
＋
日ごろの心がけ

ここに挙げたほめ方のポイントの中でも特に重要なのは、最後の「日ごろの心がけ」です。「何を」「誰を」「どのように」はもちろん大切ですが、それらは「日ごろの心がけという土台」に乗っているようなもの。土台がしっかりしていれば、冒頭に挙げたような失敗例は少なくなるはずです。ここでは「日ごろの心がけ」について詳しく説明します。

「ほめて、伸ばす」を成功させる3つの行動

「日ごろの心がけ」とは、ほめる前に積み重ねておくべきことです。その重要な3つの要素は次の通りです。… 続きを読む