

部下のやる気に火をつけるほめ方(第4回)

大切な日ごろの心がけ(後編)

2021.10.05

部下との信頼関係の構築こそが、マネジャーの役目であり、ほめるために欠かせない要素です。前回は「日ごろから部下の話を聞く」ことの重要性を紹介しました。今回はちょっと難易度の高い「部下に愛情を持つ」とこと、「立ち位置」について解説します。



部下に愛情を持つ

会社で部下をほめる際、自分とは相性の良くない人をほめなくてはいいこともあります。しかし、ほめるということは一種の愛情表現であり、好意を態度や言葉に表す行為でもあります。

そのため、相性が良くない部下をほめる場合、相性の良い部下の場合と比較すると、どうしても多少の違和感がにじみ出るのは仕方のないことです。部下をほめる際に、たとえごちない笑顔になってしまったとしても、「それでも笑顔は笑顔」です。それが広い意味での愛情表現であることは部下にも伝わります。

部下に愛情を持つのは大切なこと。こう言うとなんだか精神論を振り回しているように聞こえるかもしれませんが、しかし、そうではありません。部下を持ち、人を率いるとは、もともとそういうことなのです。

自らをサッカーやバレーボールのチームのキャプテンであると想像してみてください。試合で誰かが良いプレーをしたら、キャプテンはその選手をほめたたえます。誰かが失敗したら、キャプテンはその選手を責めるのではなく、「次は頑張ろう」と言って励まします。誰もそれを不思議なことだとは思いません。

キャプテンが選手たちに愛情を持って接するのは当然のことだと誰もが感じています。もしもキャプテンが愛情を持っていなかったら、選手たちは何かがおかしいと感じることでしょう。キャプテンであるとは、そういうことなのです。控えの選手が黙々と練習に打ち込んでいるのを目にしたら、その努力をキャプテンがほめて励ますのも自然なこと。社会人のチームにはキャプテンよりも年上のベテラン選手だっているでしょうし、ベテラン選手へのほめ方や励まし方が多少ごちないものになってしまうかもしれませんが、そんなことはたいした問題ではありません。

部下を持つということもそれと同じこと。相性の良くない部下へのほめ方に多少の違和感がにじみ出たところで、気にする必要などありません。ほめられた部下や、まわりの人たちもそんなことは気に留めません。もちろん、部下との相性は悪いよりも良いほうがいいに決まっていますから、日ごろの心がけとして、「部下の良い点に気付く」「部下の言葉や考えに共感できるポイントを見つける」「声がけだけでも毎日繰り返す」といったことを積み重ねていきましょう。それだけで部下との相性が改善されることも多いはずです。

親しくなっても、同列には立たない… 続きを読む