

部下のやる気に火をつけるほめ方(第9回)

ほめ方を変えてみる

2022.03.01



これまで「部下を育てるためのほめ方」について説明してきました。個人差はありますが、適切なほめ方をすると、ただ漠然とほめたときよりも部下にプラスの効果が見込めるでしょう。しかし適切なほめ方をしたつもりでも、成長が見られないケースもあります。

そこで最後に、「ほめて、育てる」をより効果的にするコツや失敗しないためのポイントについて説明します。

期待した効果が見られない

適切なほめ方をしたつもりでも部下が成長しない場合、部下のメンタルバランスや上司との関係性といった個人な要因を除くと、主に図表1の3つの要因が考えられます。

■ 図表1 効果が見られない3つの要因

1. 部下の意識・性格(ほめられる側の問題)
2. 組織の環境づくり(ほめる場所の問題)
3. 上司自身の人柄(ほめる側の問題)

これらの要因のうち1つでも不具合があると、ほめる効果が見込めないことがある

以下に、それぞれのケースについて具体的に説明します。

自信過剰にさせない

成長してもらいたい気持ちを込めてほめているのに、部下が自信過剰になってしまうことがあります。ほめたことで部下が調子に乗ってしまい、自身の能力を過大評価する傾向が見られるようになるケースです。「ほめることで部下に自信をつけさせる」というもくろみが想定以上の効果を出した、と言い換えてもいいかもしれません。

この場合、部下は「上司があれだけほめてくれたのだから、自分は会社や上司の期待を背負う、すごい人間に違いない」と錯覚することがあります。

このような場合には、「過度にほめない」「他の人の成果をきちんとほめる」といったことが必要になります。また調子に乗るこ

とが想定できる場合には、「あなたは非常に優秀な社員だから私も期待しています。特に日ごろから誰も見ていないところでも手を抜かないのが素晴らしいと思います」などのように、部下に求めたいことを含めてほめるといいでしょう。

これは「周囲から『あなたはそういう人に違いない』と期待されると、人は無意識にその期待に即した行動をする」という心理が働くからです。部下に成果のみを求めているのではないことや、好ましい社員のイメージを日ごろからさりげなく伝えていきましょう。

組織の雰囲気づくり… 続きを読む