

部下のやる気に火をつける方法(第17回)

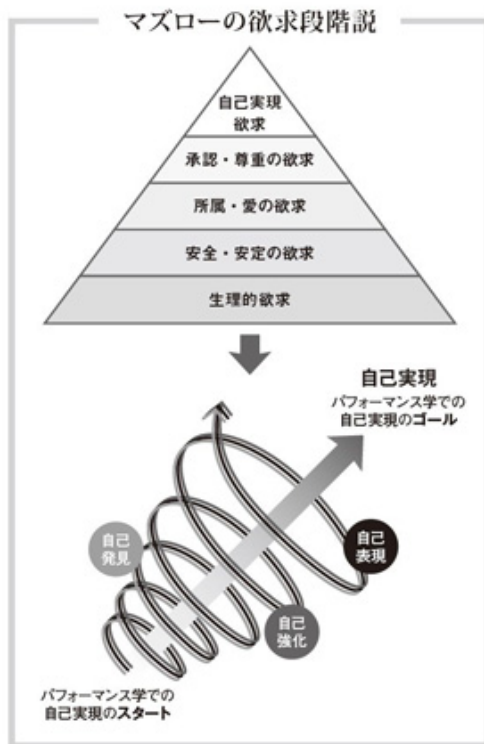
表褒めと陰褒めを使い分ける

2020.07.09

パフォーマンス心理学の最新の知見から、部下をやる気にする方法を紹介する連載。部下に対して効果的にメッセージを伝える方法を紹介する第7回は、表褒めと陰褒めの使い分けと、手柄を渡すことの重要性です。部下を尊重することは、上司の必要スキルですが、常に面と向かって話すだけでなく、別のルートも考えるべきです。また、時には、部下に手柄を渡し褒めることで、モチベーションアップを図りましょう。

部下の感情にまで届くメッセージ発信の技術(7)

陰褒めを有効に活用し、手柄を渡して褒める



マズローの「欲求段階説(hierarchy of basic needs)」の図を見てください。一番上、人間の自己実現の欲求を果たすために重要な条件が承認・尊重の欲求です。つまり、部下が仕事で自己実現するためには上司の承認・尊重が欠かせません。

ここで褒め方の工夫をお伝えしましょう。部下に向かって、「よく頑張ったね」とか「素晴らしい出来だね」と褒めるのは、誰でもできるストレートな方法です。褒めないよりは、はるかに素晴らしいことです。ですが、面と向かって褒めれば、言い方やタイミングによっては「お世辞じゃないか？」と敏感な部下が感じる確率が上がっていくのも事実です。

そこで非常に有効なのは「陰褒め」です。A君が必ず話しそうなB君、C君、Dさんらに、「A君は本当に素晴らしい。企画書を書かせたら正確だし、そこに必ずクリエイティビティがあるので僕は一目置いていますよ」などと具体的な評価ポイントを言うておくのです。

すると、何かの拍子にBさんやCさんからA君に「君の上司の山田さんがこんなふうに使っていたよ」と話が伝わります。直接褒められるよりも、第三者がそこに入ったことで話は客観性を帯び、部下は素直に喜びを感じられます。上司は部下の承認・尊重の欲求を満たす直接的、あるいは間接的な褒め方を使い分けましょう。

部下の名前を挙げて手柄を伝える… 続きを読む