

部下のやる気に火をつけるほめ方(第2回)

部下をほめて育てる(後編)

2021.08.05

前回の記事では「ほめる効果・効能」について、ほめる側の状況や変化を紹介しました。今回の記事ではほめられた側の効果・効能について論じていきます。

ほめられた側／自信・勇気・チャレンジ精神などを持つ



繰り返しになりますが、「ほめる」という行為は「他者に高評価を与える」ことに他なりません。つまり自分が行った努力や結果がほめられるということは、他者から見ても価値のあるものだど太鼓判を押されたようなもの。当然ほめられた人は、その評価を根拠に自信を持てるようになり、ポジティブな気持ちを持って次の行動に着手しやすくなります。

逆にほめられなかった場合や叱られた場合は他者からの評価を得られなかった証となり、「また怒られたらどうしよう」という思いから萎縮してしまい、次の行動に移るのをちゅうちよすることが少なくありません。そしてそれは新たにほめられるまで続きます。相手の成長を願うなら、ささいなことでもいいのでほめる言葉を投げかけてあげましょう。

「叱って指摘」より「ほめて指摘」したときのほうが受け入れられやすい

部下がミスをした際、「叱りつつ間違いを指摘する」という行動をとる人が多いと思いますが、強く叱られると多くの人はある種の心のセーフティをかけて自分を守ろうとします。相手の話を聞かない、心の中で言い訳や文句を言い続ける、自分の世界に現実逃避するなど、要するに「聞く耳を持たない」という状態です。

指摘したにもかかわらず同じミスを繰り返す人がいる場合には、そもそも指摘を聞いていなかった可能性があります。しかし叱責の中にも「ほめること」を織り交ぜて話すと、相手は最後までコミュニケーションを放棄せず、指摘を受け入れる可能性が高まります。前述の「ほめると相手は心を開く」と似たような効果だと言えるでしょう。

生産性や効率性が上がる… 続きを読む