

「仕事ができる社員、できない社員」という本からです
人をおだてるのがうまい人 相手をほめる前に考えておきたいこと

お世辞をいって相手に媚びることで、自分のために何かを得ようとするのは間違っています。なぜなら、「私心」が入り込んでくるからです。だからといって、何が何でもお世辞がダメだというわけではありません。仕事ができる社員は、お世辞をうまく使うことで、いい方向へ物事を運ばせることがあります。たとえば、お世辞をいうことによって、相手が間違った方向へ進もうとしていたのを、正しい方向へと軌道修正できるような場合です。

能力がある人でも、ときに取り組み方を間違えて、目的とは明後日の方向へと突き進んでしまうことがあります。Aさんは実力があり、全社的に新しい商品導入のマーケティング計画を考えてもらいたいときに、既存の売り上げの少ない商品の売り出し方について一生懸命考えている—こういう状態は、会社にとってはかなりの損失です。そこで、「どうすればAさんのようにいい企画が浮かぶのでしょうか」「新しい企画がなかなか出てこなくて、Aさん力を貸してくれませんか」といって、Aさんが「しょうがないな」と自分の時間を新しい商品のマーケティング計画に振り向けてくれたら、それは正しいお世辞の使い方といえます。そのうえさらに、「やっぱりAさんの企画は違いますね」などともう一押しすれば、さらにAさんは正しい目的に近づいていくでしょう。このような使い方ができるのであれば、お世辞は立派な武器になり得るのです。しかし、お世辞の効果が自分のところだけに戻ってきて、またそう期待しているのなら、それは正しい使い方とはいえません。誰かに助けてもらいたいとか、自分が楽をしたい、得したいといった私心からではなく、会社が目指す目的に向かって全員が一緒に動いている中で、誰かをいい方向に向かわせることができるときは、お世辞を上手に使うこともあっていいと思うのです。

ただし、例外もあります。お世辞をいう相手のAさんが、自分の部下である場合はこれに当てはまりません。部下という立場にある人は、自分で習い、自分で育っていくべきです。もし部下が進むべき方向を間違っていたら、上司はおだててその気にさせるのではなく、「やるべきことを間違っているから、方向転換しなさい」と教えるべきであり、これは単なる指示です。方向転換した後、その結果が上司の予想程度のものであれば単にやってくれたことに対するお礼を伝え、逆にその結果が予想を大きく超えた場合には、うわべだけでほめるのではなく、心から賞賛してください。

「やってみせ、いって聞かせて、させてみて、ほめてやらねば人は動かじ」とは山本五十六の言葉ですが、私は、本当はもっと厳しいものであるべきと思っています。厳しい関係にないところでは、見苦しい傷の舐め合いが始まってしまうのはよくあることです。リーダーは部下にお世辞をいってはいけません。部下も、それを期待してはいけません。上司は部下に指示し、心を込めて賞賛するのです。自分が得をするためではなく、周りの人や会社自体が得をするためにお世辞を使い分けられるのが仕事のできる社員です。どんなときも決して私心に走らないこと。それが仕事の鉄則なのです。

リーダーは部下に何をやっていけませんか？

()

周りの人や会社全体が得をするために何を使い分けるのが仕事のできる社員ですか？

()