

「リーダーの一流、二流、三流」という本からです

三流は、ほめず、二流は、みんなの前でほめ、一流は、部下を個別に 1 対 1 でほめる

部下を叱ってばかりで、まったくほめないリーダーがいます。

ほめるとつけあがるのではないかと感じているからです。確かに、部下の行動を改善するには叱ることも必要です。

しかし、叱られてばかりでは、部下のモチベーションが低下してしまいます。「ほめるとつけあがるのではないか」と思われた方は、ほめることをおだてと混同しているケースが少なくありません。

ほめるとおだての違いは、事実かどうかです。事実をほめることは、おだてではありません。ほめずに叱るだけのリーダーは三流です。

みんなの前で、積極的にほめるリーダーはどうでしょう。私もかつて、ほめるときは皆の前でやっていました。

ほめられる部下も、皆の前のほうが気分もいいたろうと思っていたからです。しかし、若手の A 君が少し嫌がっているように思えたので、個人面談のときに聞いてみました。「A 君は、ほめられるのが苦手なのかな？」すると、A 君は、「ほめられるのは嬉しいのですが・・・先輩 (C さん) の目を意識してしまうんです」と言うのです。C さんは経験もあるので、チームの中でも存在感がありました。

ただ、成績は A 君に抜かれていて、A 君を少し気にいらないうでした。リーダーの私に対しても構えたところがあり、マネジメントをするのに苦労していたくらいですから、A 君が気を遣うのももっともです。

全員の前で特定の人ばかりほめるのは、危険です。一流のリーダーは、全員の前では優秀な部下をあまりほめません。むしろ、成績が苦戦していたり、あるいはパフォーマンスの良くない部下がいいことをした場合こそ、積極的にほめるようにします。

しかし、そのようなほめ方をしていたら、パフォーマンスのいい優秀な部下は反発するのではないかとと思われるかもしれません。

実は、一流のリーダーは、そうならないように、そなえています。

成績のいい部下やパフォーマンスのいい優秀な部下は個別でほめるようにするのです。そうすることで、きちんと承認欲求は満たすことができます。

たまに注目を浴びせて、皆の手本として見せたいなら、期の終わりなどの節目のイベントでスポットライトを浴びせればいいのです。

チームのひずみが崩れるのは、不公平と感じている影響力のある部下の行動から始まります。リーダーは、全員を平等に見ているということを、示していかなければなりません。だからこそ、皆の前で特定の人ばかりをほめないように注意しなければならないのです。

一流のリーダーはほめるのにどのようにしていますか？

() ほめる