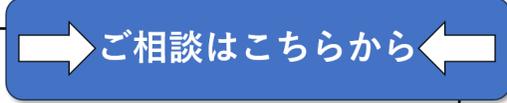


# リーダー・管理職のための「褒め方」3つのスキル



「小さなところで満足してほしくない」「褒めたら調子に乗るんじゃないか?」「もっと高い基準を持ってほしい」、管理署が部下を褒めない理由は様々です。確かに“褒め方が下手”だと、この通りになってしまうかも知れません。しかし、正しい褒め方を身に付ければ、部下の主体性は高まり、期待通りにチャレンジするようになります。どんな褒め方をすればよいのか。ぜひご一読ください。

## 何のために褒めるか?



### 褒める目的は、**良い行動**を強化し、**習慣化**させる為

過去の行動を「承認する」ことが褒める目的だと考える管理職は多くいます。しかし、じつは褒めるとは「未来に向けた」行為です。部下の「成長や目標達成につながる良い行動を習慣化させる」ことが褒める狙いです。人は誰しも強い承認欲求を持っています。部下がまだ習慣化できていない良い行動を促し、実践したときに褒めることで、承認欲求を刺激し、習慣化させていきましょう。

## “正しい褒め方”具体的な3つのスキル

### 1. **肯定形**でほめる

「▲▲できる点が○○さんの良いところだね!」と肯定的な言葉を使って褒めるのが褒め方の基本です。人の脳は「否定語」を理解できないと言われます。従って、「■ ■しないのが…」という否定形で褒めてしまうと、脳には「■ ■する」というメッセージだけが記憶に残ってしまいます。前向きで積極的な姿勢を引き出すためにも、良い行動を習慣化させるためにも肯定形で褒めましょう。

### 2. **Iメッセージ**で褒める

「私は〜だと感じる」と私を主語にした表現が“Iメッセージ”です。相手の言動に「どう感じたか」という自分の感情を伝える事で、部下は自分の影響力を感じることができます。「○○さんの▲▲という声かけで、すごく気持ちが楽になったよ」という表現です。

### 3. **プロセス(過程)**を褒める

仕事において成果は直接的にはコントロールできません。従って、良い行動を習慣化させる上では、成果よりもプロセスを承認することが効果的です。プロセスが明確でなければ、成功要因を質問して、部下自身にも気づきを与えましょう。そのうえで、成果を生んだプロセスを褒めることで、良い行動の強化と習慣化に繋がります。

## 部下の強みを活かし、“褒める”ためにリーダー・上司が取るべき姿勢

### **良い期待**をかける

“ピグマリオン効果”はご存じでしょうか? 端的に言うと「人は良い期待をされるとその期待に応えるようになる」という効果です。一方、“ゴーレム効果”というものもあります。ピグマリオン効果の逆で「悪い期待を持って接すると、ネガティブな期待通りの成果・成長をしてしまう」ということです。部下にどちらの期待をかけていますか? ピグマリオン効果を活かす簡単なマネジメント方法が1つあります。部下の強みを10個あげ、その強みを活かして目標達成する術を考えることです。ぜひ、試してみてください。