

# 正しいほめ方のススメ



## 第13回 新人へ90日間で行う「ほめ育」③: 3つのポイントで期待する

スバイラルアップ 原 邦雄

前回お伝えした「プラス10点のアドバイスで認め、成長を加速させる」を実践してみて、いかがでしょうか？

新人といっても人それぞれですから、目覚ましい成長が見られる人と、なかなか伸びにくい人がいるかもしれません。

リーダーにとっての悩みの一つでもある「部下育成」。部下たちに効率よく成長してもらうためにリーダーが理解しておくべき考え方や、個々の成長度合いに合わせた伸ばし方について、今回はお伝えします。

リーダーであるあなた自身にも、かつては新人の時代がありました。思い出してみてください。どのように先輩から指導され、教育されてきたのでしょうか。

現在、40歳代以上のリーダー層のほとんどの方が、当時の上司や先輩から「仕事は習うよりも慣れよ」「教えてもらうのではなく見て覚えよ」「何事も経験だからとりあえずやってみよ」という、いわゆる職人的な教えられ方をされてきたと思います。かく言う私も、営業マン時代はそうでした。

ですが、それだと素質のある人はいいのですが、そうではない人はなかなかうまくできません。トライ&エラーを繰り返すうちに疲弊し、そのままモチベーションを失ってしまいます。

人手不足のご時世にせっかく入ってきてくれた期待の人材なのに、それではもったいないですよ。

部下が育たないのは、部下自身の素質の有無ももちろんありますが、必ずしも部下だけが悪いわけではありません。同時に、成長するのも、彼・彼女だけが素晴らしかったからだけではないのです。

そこには、上司という立場であるリーダーの存在があります。手柄も失敗も半分半分。この意識を、まずは前提にしてもらいたいと思います。

そして基本的に新人というのは、何をすればいいのかが分からない状態です。入社から1、2カ月がたって、与えられたことができるようになってきたとしても、次に何をすればいいのかが、自分がどういう道筋に進んでいけば、どのような未来が待っているのかがぼんやりとしている状態なのです。

そこを、リーダーが進むべき道筋にきちんと導いてあげることが大切です。

導き方には具体的に「行動する内容」「行動する量」「行動する期間」の3つのポイントがあります。

例えばお店であれば新人用の100時間マニュアルや試用期間に身に付けるための項目があるかだと思います。

もしもないようなら、これを機につくってみるのもいいでしょう。

そして、これを先ほどの3つのポイントで設定し、リーダーと新人の間で共有します。二人の目標にして、達成できたらお互いにほめ合い、できなかった部分はお互いに反省し合うようにしましょう。

さらに、目標設定をするときは、それが「達成可能」であり「計数可能」なものに落とし込むことが重要です。「何を」「いつまでに」「どれだけ」やるのか。ここに焦点を置いて、部下を導いてあげるのです。すぐに成長がなくても待つてあげて、成長を期待してあげましょう。

「一日1ほめ」しましょうね！