

正しいほめ方のススメ



第17回 「慣れてきた従業員のほめる基準」と使い方

スパイラルアップ 原 邦雄

図表 <コンピテンシー> 評価項目一覧表 (先輩)

評価項目 (習熟・育成)	ディクショナリー	-1	0	1
		阻害的／害になる	無関心／存在感なし	受動的／ 言われたことはできる
技術習熟	立場に応じた技術習得を心掛け、修練によって磨きをかけている。	他人に耳を貸さず、自分の技術を過信し、修練を全くしない。	仕事での必要最小限の技術は身に付けている。	先輩や同僚に言われて初めて、言われた技術のみ修練を行う。
チームワーク	チームメンバーをいたわり支え合い、一つの方向(理念・目標)に向かう姿勢を持っている。	自分勝手な行動をし、チームワークを乱す。	ただチームに加わっているだけ。	チームがうまく機能するために、言われたことだけをこなしている。
結果への責任	プロとして誇りを持ち、最善のコンディションで仕事をやり遂げ、その結果に対して責任を負うことができる。	できない言い訳ばかりをし、仕事をやり遂げようとしめない。	仕事はやり遂げるが、結果への責任は負わない。	仕事はやり遂げるが、他人に指摘されて初めて、結果への検証を行う。
後輩育成	先輩として、新人に仕事の大切さを理解させることができ、仕事の技術・心構えについて細かく説明することができる。	後輩に対して、やる気をそぐ発言を繰り返す。	黙々とわれ関せずで、仕事を行う。	後輩が指導を求めてきたときのみ、技術などの知識的な教育を行う。
自己啓発	自分の能力・感性をさらに高める努力を継続的に実践している。	学ぶことに否定的であり、学ぼうとしない。	自己啓発に無関心であり、前向きには取り組んでいない。	自らは自己啓発しないが、他人とともにならば前向きに自己啓発する行動ができる。
人間関係好転	組織内における人間関係の対立を解消し、前向きな方向に結び付けていく力がある。	職場内でのいさかい、感情的な行き違いを黙認、放置している。	いさかい、感情的な行き違いに対して気付かない。	いさかい、感情的な行き違いの当事者からそれぞれの言い分を聞いているが、対処する能力がない。

少し慣れてきた従業員への教育、ここが分かれ道です。

慣れてきて、会話が多くなりますが、仲良くなるとお互い“ずれ”が生じるタイミングにもなります。

このずれが、後々のコミュニケーションのずれになるのです。

そこで、今回は少し慣れてきた従業員への“ほめる基準”について学び、いかに戦力にするか？ いかにモチベーションを継続させるか？ さらに新たに従業員を連れてきてもらえるか？

と、ここまでいうと少し大げさと思うかもしれませんが、最初が肝心なのです。

従業員不足は、さらに深刻化になると言われますが、ほめ育導入の組織は、どんどん人が集まってきているのです。

では、慣れてきた従業員へのほめる基準の例ですが、表をご覧ください。ポイントはチームワークです。チームメンバーをいたわり支え合い、一つの方向（理念・目標）に向かう姿勢を持っている。

これが、リーダーが従業員に伝えたいこと、また話題にしたいことではないでしょうか？ 自主的にチームが一体化していく組織づくり。それには、「何を話題にするか？ 何をほめる基準におくか？」を言葉にしておく必要があるのです。また職場の人間関係づくりは、ある程度家庭の話にも踏み込んでいく必要があります。

踏み込み過ぎると、これもまた問題ですが。ある程度の情報交換は必要です。そこで、“ほめ育”を家庭にも勧めるのです。家族でほめ育を実施してみてどうだったか？ などの話題を増やすのです。お子さんがいる従業員も多いと思います。子育ての話題も多くなるでしょう。夫婦の話も少なくないと思います。

職場で元気よく働くためには、プライベートの（特に人間関係）充実が、欠かせないのです。

今回は、少し慣れてきた従業員（先輩）のほめる基準表を基に、1日1ほめしてみてくださいね。

所属 () 氏名 () 記入日 ()

2	3	4	5	評価点
積極的／自らできる	主体的／自ら行動し、周りに好影響を及ぼす	創造的／新しいものに挑戦	利他的・育成的 ／利他的かつ育成的	
絶え間ない、技術修練を行っている。	他人から信頼される技術を身に付けており、他人に教えることもできる。	身に付けた技術の応用を生かし、実践の中で新たな技術開発ができる。	組織の中で、自分が身に付けている技術がどのような効果をもたらしているかを理解し、周りも同品質の技術を身に付けるシステムをつくることことができる。	
チームメンバーがいたわり支え合える雰囲気をつくることことができる。	自分の立場を理解し、チームが一つの方向に向けて成果が上がるよう努力する。	新たな環境へ飛び込み、チームをつくり上げることができる。	チームが組織の中でおっている役割を理解し、チーム同士の連携をつくり上げることができる。	
最善のコンディションで仕事をやり遂げ、その結果に対して責任を負おうとする。	プロとしての誇りを持ち、仕事をやり遂げ、組織に効果をもたらす結果を出す。	仕事に対し成果を出す、さらにより良い成果を出すための努力を行う。	仕事に対する結果を他人に公表し、公益性の高い行動ができる。	
後輩をしっかりと見て、後輩が困っていることを見つけ、自ら寄り添って悩み解決を行うことができる。	技術的にも、人間的にも、後輩の素晴らしい手本となり、後輩が成果を出せるよう、支援を行う。	仕事の大切さを教え、悩みを解決するだけでなく、心の教育ができる。	後輩に対し、自分よりも素晴らしい先輩になることを願い、コーチングなどを活用し、後輩の個性を100%引き出している。	
自ら興味を持ち、能力・感性を高める努力を行う。	目標を持ち、自らを知り、能力・感性を高める努力を計画的に実践することができる。	自らを変革するため感性を磨き、継続的に進化・発展し続けることができる。	自分の能力・感性をさらに高め、他者を幸せにできる状態を常に構築している。	
当事者から話を聴き、いさかいをなくすよう説得ができる。	いさかいなどがお互いの業績にどう影響するかを考え、この点から、いさかいを続けることのデメリットを説明して解消させることができる。	いさかいなどが当人同士だけでなく職場全体にいかにも悪影響を与えるかを説明し、解消させることができる。	いさかいなどを解消の方向に持って行き、その原因が仕事の進め方などにある場合には、この機会を利用して、より良い方法を当事者たちに考えさせ、職場で共有することができる。	