

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第11回 社員のモチベーションの高め方 ～モチベーションの自己分析のすすめ～

はじめに

第10回では、元気な職場を作るメンタルヘルス ストレス一日決算主義のセルフケアその2について解説いたしました。

今回は、社員のモチベーションの高め方について、解説します。

1. 社員のやる気を引き出す基本

部下のモチベーションを高める方法を知りたい。そんなことを考えたことはありませんか。

部下が、なぜか仕事に対しての情熱が希薄すぎる、最初から投げている、自分が若い頃はもっと仕事に一生懸命取り組んだのに、などと感じたことはないでしょうか。

ここでモチベーションについて、大切なことを一つお話ししておきます。

そもそもモチベーションとは何か考えたことはありますか？多くの管理職が部下に高めてもらいたいと思うモチベーション。そもそもモチベーションとは一体何なのでしょう？

2. モチベーションとは

個人の中に生まれるエネルギッシュな一連の力、そして、行動を引き起こし、その方向、強さ、継続性を決定する、と定義できます。

ここで注目すべきは、モチベーションが力であるということです。つまり、性格や資質とは異なり、湧き上がったり、枯渇したりするものということです。そして、もう一つ、個人の中に生まれるということにも注目してください。

つまり、モチベーションは、会社や上司が与えてくれるものではなく、あくまでも個人の中に湧き上がってくるものなのです。

そうだとしたら、上司が部下にできることは何もないということなのでしょう。部下のモチベーションを理解したければ、まず上司、ご本人が自分の中で起こっているモチベーションを実感として捉える必要があります。

3. 自分のモチベーションを実感するとは

このことは、特に、部下のモチベーションを引き上げることに取り組む場合は必須要件と言っても過言ではありません。では実感といってもどうすればよいのでしょうか。

その方法がモチベーションの自己分析です。

4. モチベーションの自己分析

まず、今、現在の自分の仕事へのモチベーションを百点満点で表してみます。それぞれ点数の付け方には、様々な理由や背景があるはず。点数をつけてみることで、自分のモチベーションを本人が意識したり再確認したりすることに意味があります。そして今度はモチベーション曲線を描いてみます。仕事を始めた時から現在までどのようにモチベーションが変化したか、そして今後どのように変化していくのか自分を振り返るつもりで書いてみます。

結果を見て感じていただきたいことは、モチベーションは変化するということです。性格や資質なら簡単には変化しませんよね。つまり部下に対しても、あいつはやる気がない。あいつはやる気があるから心配ない。そういった決めつけは禁物だということです。さらにモチベーションの質についても分析してみます。自分のやる気の元は何なのか、どんなことがあるとよし頑張ろうと思うのか。自由に書き出してみてください。

おわりに

いかがでしたか。ご自身の現在の仕事へのモチベーション、モチベーションの変化、やる気の元は何なのか明確になり、そこから気づきがあったでしょうか。部下のモチベーションを高めるためには、まずモチベーションとは何なのを知り、ご自身のモチベーションについても関心を持つことがはじめの取り組みです。

次回は具体的に社員のモチベーションを高める方法について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>