

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12回 社員のモチベーションの高め方 はじめに

第11回では、「モチベーションの自己分析のすすめ」について解説いたしました。

今回は、具体的に社員のモチベーションの高め方について、解説します。

1. モチベーションを高めるやる気の元について

前回は、現在の自分の仕事へのモチベーションを点数化して、仕事を始めた時から現在までのモチベーションの変化を見える化し、また自分のモチベーションが高まるやる気の元は何なのか、自己分析していただきました。

ここでもう一つ気がついていただきたいモチベーションの特徴は、モチベーションを高めるやる気の元は人によって違うということです。

ご自身にとってはプライドがやる気を支えているのかもしれませんが。しかし部下がそうであるとは限らないのです。自分のやる気の元はこれとこれだけ、この人は何だろう。そう思うだけで、部下に対する接し方自体が変わる場合もあります。

2. モチベーションマネジメントの基本

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、まずは部下一人一人のモチベーションを理解し、これをもとにサポート策を考え実施することがモチベーションマネジメントの基本と言えます。

部下のモチベーションを高める方法。それには絶え間ない試行錯誤が伴うことも事実です。モチベーションというものは変化していく。たとえ部下のモチベーションが変化しても、常にそれを理解し、それを向上させるためのサポートをし続ける。それが部下のモチベーションを変化させる上で、最も大切なことです。

3. やる気のないベテラン社員に対して

ベテラン社員のやる気の元となっているモチベーション、「期待・評価」を無視した配置転換で、ベテラン社員のモチベーションを下げさせてしまうことがあります。このような社員は、自分の仕事が役に立つ、意義のあるものだと感

～モチベーションマネジメントの基本～

じる有意義感が、モチベーションを強力に支えています。上司は、この社員のやる気の要因だった「職務管理」モチベーションをさらに伸ばし、「期待・評価」のモチベーションを刺激することで、部下のエネルギーは前向きなものに変わっていくはず。ベテラン社員の低いモチベーションは上司が高めていけるものなのです。

4. 高い業績を上げているのに辞めていく社員

部下のモチベーションがどんどん低下していく、できる社員がすぐに辞めていく、このような経験はありませんか。

日ごろから部下の意識に関心を持ち、優秀な部下がやる気になる職場とは、報酬や待遇もちろんその一つです。しかし、モチベーションのレベルが高いと考えられる優秀な社員は、成長させてくれる職場、達成感が得られる職場、そして自分の夢が実現できる職場を求めているのです。部下のモチベーションを勘違いしているとこのような結果になってしまうことがあります。

日ごろからもっと部下と積極的に議論を交わし、会社全体が本当に良い仕事をしていくためには、また業界全体をレベルアップしていくためには、部下のモチベーション管理も含めて、こうした大きな視点で仕事を捉える、それが管理職という俯瞰でものを見る立場にある人の責務であると言えます。

そうすることで、部下が目指すべき方向を指し示し、挑戦意欲を刺激してモチベーションアップにつなげることができるのです。

おわりに

社員のモチベーションを高めることは実に難しい課題です。上司のモチベーションが部下に大きな影響を与えていることがわかりただけでしょうか。これまで部下に対しては一方的な見方しかできていなかった方も、ご自身が変わること、部下一人一人のモチベーションを理解できることでしょう。

今回は「抱えていませんか？メンタルトラブル」というテーマでお話します。



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>