vol. 142

2023. 5

『こうして社員は、やる気を失っていく』

松岡　保昌
日本実業出版社
（2022/5）

この本は、モチベーションを下げる要因の具体例を改善策とともに解説する一冊です。社員がやる気をださない…と悩んでいる方にオススメです！

book review

【著者について】

株式会社モチベーションジャパン代表取締役社長。人の気持ちや心の動きを重視し、心理面からアプローチする経営コンサルタント。リクルート、ファーストリテイリング、ソフトバンクを経て現在は、経営・人事・マーケティングのコンサルティング企業である株式会社モチベーションジャパンを創業。

【感想】

大企業に関わらず、中小企業においても「人が定着しない」「若い人が育たない」「上司の考えている事が分からない」という悩みは尽きません。実際に、「部下との接し方が分からない」「社長として幹部や部下の育て方が分からない」という方もいらっしゃるのではないでしょうか。

そこで、本書では「**社員がやる気を失ってしまう原因**」や、「**やる気を高めるための方法**」を解説し、明日から使えるマネジメント方法について紹介しています。 読み終えた頃には、部下・上司が普段どう考えて仕事をしているのか、自分の発言が相手にどのように影響を与えていたのか分かり、すぐ行動に移すことができます。

【以下引用】

社員がやる気を失っていく上司　＜理由や背景を説明しない＞

・社員に仕事を指示する際、理由や背景を説明しないがために、「意味のない、ムダな仕事」と思われているかもしれません。「いつも、こうしているから」「それは禁止。ルールだから。」「理屈は良いから、早くやって」。これら3つの事例は、いずれも「その仕事をなぜやるのか、どうしてそういう手段を取るのか」などの仕事の本質を考えたり伝えたりすることを一切行っていないケースです。こういったケースを防ぐために上司は部下に対して、常に説明責任があることを自覚し、丁寧なコミュニケーションを意識する必要もあります。

こうして社員が変わり会社も変わっていく　＜「見えない報酬」を大切に扱う＞

・人間の欲求には5つの階層があるという「欲求階層論」では「生理的欲求」「安全の欲求」「社会的欲求/所属と愛の欲求」「承認の欲求」「自己実現の欲求」という5つの欲求があると言われています。この5つの欲求のうち、「自己実現の欲求」を除いた欲求は、満たされないと人は不満を覚え、その環境を変えたいと願うようになります。転職理由で良く聞く「仕事内容に不満」などは、自分が仕事で認められないといった「承認の欲求」への不満といっていいでしょう。

これらの欲求を満たすために実際に「承認の欲求」に応えるような仕組みや制度、施策を整備している企業は数多くあります。「ありがとうの気持ちや感謝をカードに書いて渡しあう」などの仕組みが効果をあげています。上司や同僚、関連部署、顧客など、様々な方向からの承認や賞賛は、人のモチベーションをあげてくれるからです。また、社内での勉強会や研修会などで講師役を務めるのも、承認や尊敬を実感する場として機能します。