

リーダーになる!

実践する上司学。
 嶋津良智による、よきリーダー、上司になるための必読コラム。



嶋津良智 著 リーダースアカデミー学長。早稲田大学講師。大学卒業後、IT系ベンチャー企業に入社、トップセールスマンとなり、24歳で最年少営業部長に就任。1993年に独立、起業。94年に共同で情報通信機器販売の新社を設立。2004年にIPOを果たす。05年に教育機関、「リーダーズアカデミー」を設立。

第93回 やる気の善循環システム

部下のモチベーションを上げるためには「やる気の善循環システム」をつましく回すことが重要です。その四つの要素とは…。

やる気を起こす流れ
 四つの要素とは？

「どうすれば、部下がやる気になるのだろうか…」
 上司ならば、この悩みを常に抱えているのではないのでしょうか。ハツバを掛けてみたり、しかつてみたり、応援してみたりと、上司はあの手この手で部下のモチベーションを上げようとしてます。そもそも、人がやる気を起こすには、二つの流れがあります。

それは、「責任ある仕事」
 ↓「達成感」↓「評価(承認)」↓「成長」というサイクルです。これはアメリカの学者が唱えた説で、わたしは「やる気の善循環システム」と呼んでいます。

このサイクルを目にしたとき、「よくある話じゃないか」と思った人も多いかもしれませぬ。責任ある仕事を任せて、それを成し遂げることで、部下が成長したなんてエピソードは、どこでも耳にする話かもしれ

ません。
 しかし、このやる気の善循環システムをもう一度よく見てください。ここに含まれる四つの要素はどれも大切ですが、上司であるみなさんには、「評価(承認)」を忘れないようにしてほしいのです。

大きな仕事を任せられ、それを成し遂げたとき、「本当によくやったな」、「君の頑張りは、部長にも伝えておくよ」、「クライアントにも、君の功績を報告しなればな」という感じで、部下の働きぶりを認め、褒めることが必要です。何も「評価(承認)」とは、人事の評価やお金に現れるものだけではありません。部下は、

「成し遂げた達成感」+「上司に認められた・評価された」という組み合わせによって、さらにモチベーションを高め、どんどん成長していくのです。

ここでも、上司はしっかりと部下に伝わるように、評価してあげてください。「わたしの気持ちは部下にも十分伝わっているだろう」と考えて、はつきりとした言葉で表現しないのは、よくありません。

上司にもキャラクターの差はあるでしょうが、部下を褒め、さらにやる気を引き出すのは、上司に課せられた仕事であつて、褒めるのが得意な人だけがやれば、いいというものではありません。



ません。ぜひ、やる気の善循環システムをつましく回して、部下のやる気を上げましょう。

(「上司のルール」より転載)