

Weekly コラム

平成 31 年 3 月 26 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

“やる気”の源泉

社員の“やる気”の源泉は何にあるのでしょうか。リーダーにとってそれがわかれば、マネジメントは大変やり易くなります。

◆社員個々の“やる気”の源泉

一人ひとりの社員は、知識・技術や考え方、性格など、周囲が認めているか否かを問わず、何らかの優れた点を持っています。

そして、その優れた点が活かされ、認められるチャンスを待っています。そして、

①自分の意見を述べる機会が得られ、その価値がリーダーや仲間に認められる。

②自分の意見・存在価値が求められたと感じたことが“やる気”の源泉となる。

したがって、リーダーは、仕事の問題が生じた時、一人ひとりのメンバーに、「この場合、君ならどうするのが良いと思うかね？」など、適切な質問を投げかけて、意見を引き出すこと、その意見の価値を発見し、「あなたの意見はこういうことだね」と確認して理解したことを示すのが、“やる気”を引き出すマネジメントポイントです。

◆チームの“やる気”の源泉

課・係・プロジェクトチームなどのメンバー全員の“やる気”の源泉も、一人ひとりのメンバーの“やる気”の源泉と同様の性質を持ちますが、そこに衆知を集める相乗作用、すなわち“共創”の効果が生じる点に違いがあります。

組織としての問題や解決すべき課題が生じた時、

①メンバー一人ひとりの意見が求められ、発表する機会が得られる。

②メンバー相互に問題認識・課題設定・課題解決策などについて討論し、個々の意見が合意されたり、気づきによって修正され、合意形成される。

③チームとしての合意形成により、リーダー・メンバー間で、自分達の意見・存在価値を認め合うことが“やる気”の源泉となる。

したがって、リーダーは、チームの“やる気”の源泉を沸き立たせるファシリテーションによるマネジメントを行う必要があります。

◆経営者・管理者の留意点

“やる気”の源泉は、経営の階層を問わず、トップ層・中間管理者層・一般社員層それぞれに共通に存在することに留意してファシリテーションによるマネジメントを実践しましょう。



記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。