

第10回

社員の皆様のモチベーション・タイプは？



Profile プロフィール

株式会社リンクアンドモチベーションERMカンパニー 執行役員

麻野耕司

2003年、株式会社リンクアンドモチベーションに入社。採用コンサルタント、人材開発マネジャー、社長室マネジャーを経て、現在は中小ベンチャー企業向け組織・人事コンサルティング部門の責任者を務めています。

社員のモチベーションが下がる原因のひとつは"コミュニケーション"

社員の入れ替わりが早く、なかなか人が育たない。そんな悩みを持つ経営者は少なくありません。社員が定着しないのは「よい人材と巡りあえない」からではなく、入社した社員のモチベーションが徐々に損なわれていった結果というケースが多いのです。

モチベーションを上げるスイッチは人により異なる

人間の思考行動の傾向は大きく4つのタイプに分けられます。モチベーションが上がるスイッチもそれぞれ異なりますので、タイプ別のコミュニケーションを心がけると効果的です。ちょっとしたひと言でやる気を引き出すことも可能ですので、ぜひ参考にしてください。

4つのモチベーション特性	タイプの特徴	モチベーションを高める方法
アタックタイプ(達成支配型)	自分の力で成功を収めたいタイプ	明確な目標を設定し、達成できた時にほめる。ライバルを設ける。
シンキングタイプ(論理探究型)	知識や経験を身につけて物事を究明したいタイプ	物事の背景を説明する。失敗を指摘しない。
クリエイティブタイプ(審美創造型)	平凡を好まず、自分の発想をもとに判断や行動をしたいタイプ	創意工夫をほめる。堅苦しい枠を設けない。
レシーブタイプ(貢献奉仕型)	レシーブタイプ(貢献奉仕型)	チーム貢献への励ましや感謝の気持ちを伝える。孤立させない。

コミュニケーションを円滑に行うには

社員のモチベーションを引き出すコミュニケーションのポイントは、相手のことをよく理解して対応すること。そのために「社員のホンネを聞くための時間と場所」を設けることで、経営者自身が「話を聞く」モードに気持ちを切り替え、一人ひとりの社員としっかりとした関係をつくるのが肝要です。信頼関係を築くことで、社員の定着率が高い、生産性の高い組織へと生まれ変わることもできるはずです。