

ASK ニュース

Vol.0147

2015年3月16日(月)

担当：MS事業部 玉井

〒460-0002 名古屋市中区丸の内3-22-21

損保ジャパン日本興亜名古屋ビル1F

ASK 税理士法人

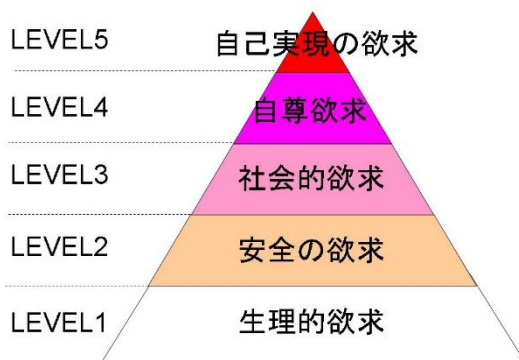
TEL 052-971-1122 FAX 052-971-4488

5段階欲求を利用して、 部下のやる気を引き出す方法

はじめに

前回マザーの5段階欲求をご紹介しました。今回は、実践編として上司が部下のやる気を引き出す時の5段階欲求の利用方法をご紹介します。

やる気のない部下には



当たり前ですが、欲求は一段下のレベルが満たされなければ、次のレベルへの欲求は生まれません。では、やる気のない部下のやる気を出すにはどのようにすればよいのでしょうか？

やる気のない部下には

やる気は、LEVEL4 自我欲求（自尊欲求）の段階です。やる気のない部下は、まだ LEVEL3 社会的欲

求が満たされていないのです。

LEVEL3 社会的欲求は、あるグループに所属したいという欲求です。この会社に所属したいと思わなければ、やる気はでません。会社でいうと上司、経営者の魅力、社風、人間関係に満足している必要があります。

上司の具体的なアクションは

上司は、部下に対して承認をしてあげる必要があります。間違えやすいのが、成果だけを評価する承認です。これだと承認する機会が少なくなります。コツは、行為承認と存在承認を行うことです。

行為承認は、問題への着手・プロセス・変化の兆しを褒めることで実現します。

存在承認は、名前を呼んで挨拶する・一緒に食事をする・よく話を聴くことで実現します。

おわりに

リクルート社は、成果主義のイメージが強いですが、行為承認と存在承認も意図的に行っています。部下がどの段階か見極めて、意図的に承認をしていくことを心がけましょう。徐々に、部下の顔つきが良くなってくるはずです。