



# あなたの部下は やる気がありますか？

eBook

# あなたの部下はやる気がありますか？

様々なタイプの部下にやる気を起こさせ、職場全体の士気、やる気、そしてエンゲージメントを高める方法を学びましょう。従業員と「人」中心の関係を築くことで、彼らが同情や熱意、やる気といった感情特性を発揮できるポジティブな職場環境を作り上げることができます。

今日、多くの企業がここにご紹介するようなスキル診断を使って優秀な人材やマネージャーを選んでいます。将来のビジネス・リーダーは、チームワークを奨励し、リーダーシップやプレッシャーに対処する能力を発揮し、他人に対する思いやりを示す感情特性を持つことが求められています。

デール・カーネギーの従業員のエンゲージメントに関する自己診断を受けてみませんか？

## 優秀な人材を維持する:従業員のやる気に関する自己診断

従業員がエンゲージメントしていなかったり、やる気がなかったりすると、彼らが持つ真の可能性を発揮することはできません。Gallup社の調査によると、「従業員がエンゲージしている企業が他社よりも成功している率は最大202%にまで及ぶ」ことが示されています。

従業員を尊重する会社およびマネージャーは、将来の成長に重点を置き、従業員の目標を理解し、彼らに成長の機会を与えます。やる気があり、エンゲージしている従業員は、その組織で働き続ける傾向があります。これとは対照的に、「昇給率が5%程度であれば、デイスエンゲージしている従業員の69%は離職します。」- デール・カーネギー・トレーニング

部下にやる気を起こさせることで、職場の士気とエンゲージメントが高まります。部下をやる気にさせる方法を知ることで、あなた自身がプロフェッショナルなチームのマネージャーとして成長できるだけでなく、組織にパワフルな結果がもたらされます。でも、人がやる気になる動機はそれぞれ異なります。

最近デール・カーネギー・トレーニングが行った調査では、従業員をエンゲージメントさせる最も重要な要因の1つは、「直属の上司との関係」であることが示されています。あなたの上司としての態度や行動によって、部下のやる気やエンゲージメントが強まるか、それとも彼らがデイスエンゲージするような環境が生まれるか、が決まるのです。

まずは以下の簡単な質問に答えて、あなたの管理、コミュニケーション、そしてリーダーシップの各スキルを自己診断してみませんか？その後、項目ごとのヒントを参考にさらにスキル・アップを目指しましょう。

## 自己診断テストの 記入方法

右側の記述について、自分自身に最も当てはまると思う選択肢の数字を丸で囲ってください。

- 1 = まったく当てはまらない  
 2 = あまり当てはまらない  
 3 = どちらとも言えない  
 4 = やや当てはまる  
 5 = 完全に当てはまる

## スコアの計算方法

1. 丸で囲んだ数字の数をそれぞれ数えます。

2. 下記にそれぞれの合計の数を記入し、回答番号の数字でそれぞれ掛けます。

1 x =  
 2 x =  
 3 x =  
 4 x =  
 5 x =      合計=

3. これらをすべて合計した数字があなたのスコアになります。

4. 結果を確認し、アドバイスを実行してみましょう。

1	私は何が部下にやる気を起こさせるのかを理解することと、彼らの独自性や多様性を尊重することに努めている。	1	2	3	4	5
2	私は部下がいつでも気軽に話をできる「オープン・ドア・ポリシー」を掲げ、彼らに対する信頼を示し、公正に扱っている。	1	2	3	4	5
3	私は部下に対し期待を明確に伝え、支援を与えている。	1	2	3	4	5
4	私は、チーム・メンバー同士が支援し合う関係を奨励している。	1	2	3	4	5
5	私は努力と結果の両方に対して正直に感謝の意を表している。	1	2	3	4	5
6	私は個人レベルで部下のことを知っている。	1	2	3	4	5
7	私は部下のアイデアや提案に熱心に耳を傾けている。	1	2	3	4	5
8	私は全体像について部下と明確かつ頻繁に話をしている。	1	2	3	4	5
9	私は部下と共通の価値観を持っていることを伝え、個人的に関与するようにしている。	1	2	3	4	5
10	私は意思決定や対立を解決する際、チームと協力して取り組むようにしている。	1	2	3	4	5
11	私は、部下が自分で決定を下すことについて彼らを信頼し、エンパワーメントを与えて奨励している。	1	2	3	4	5
12	私は部下を尊重していることを常に言動で示している。	1	2	3	4	5
13	私は部下と彼らのキャリア目標について話をし、企業の目標と一致させている。	1	2	3	4	5
14	私は部下の能力開発を支援している。	1	2	3	4	5
15	私は部下の長所や関心ごとに注目し、これに沿った仕事や責任を与えている。	1	2	3	4	5
16	私は仕事面と個人的な面の両方で課題や成長の機会を与えている。	1	2	3	4	5
17	私は新しいスキルの開発や向上、トレーニングの機会を支援している。	1	2	3	4	5
18	私は部下がプロジェクトのオーナーシップを取り、彼らのスキルを発揮できるようにしている。	1	2	3	4	5
19	私は内部から推進する方法を求めている。	1	2	3	4	5
20	私の従業員には報酬、トレーニングの機会、質の高い職場環境が提供されています。	1	2	3	4	5

## 結果

これらのヒントは、あなたのチームの中で、従業員のエンゲージメント文化の質を改善し、あなたの従業員の多くのモチベーションを刺激する方法を学ぶのに役立ちます。

デール・カーネギーのヒントを読んで、従業員のやる気を引き出し、動機づけをするきっかけを見つけましょう。

### スコアが80～110の場合

あなたは公正でインスピレーションを与えるリーダーであり、あなたの部下はやる気を持ち、エンゲージしています。あなたは部下の話に耳を傾け、理解し、エンパワメントを与えられるマネージャーです。部下に対し、あなたが彼ら1人1人のことを気にかけていることを示せば、彼らはあなたのことを信用し、生産性をもっと向上するでしょう。デール・カーネギー・トレーニングの調査では、マネージャーは熱意、エンパワメント、インスピレーション、自信という4つの重要な感情特性を作ることによって、チームのやる気とエンゲージメントを引き出すことができるということが明らかになっています。マネージャーとして、あなたはこれらの感情を生み出すために可能なことをすべて行うことが成功には必要不可欠なのです。

### スコアが50～79の場合

あなたは部下との関係を向上させる必要があります。部下について個人レベルで知る、彼らに質問する、彼らの話に耳を傾ける、経験を共有するなどを心がけましょう。部下の目標や価値、何が彼らにやる気を出させるのかについて知ることによって、熱意を呼び起こし、ポジティブでエンゲージメントレベルの高い職場文化を築くことができるようになります。マネージャーとして、あなたは部下を尊重し、チームと組織にとって重要であることを言葉と態度の両方で伝える必要があります。そして、常にチームメンバーの業績を認識し、感謝するようにしましょう。

### スコアが22～49の場合

部下のうち、何人かまたは全員がディスエンゲージしている可能性がかなりあります。デール・カーネギー・トレーニングのエンゲージメントに関する調査では、「昇給率が5%程度であれば、ディスエンゲージしている従業員の69%は離職する」ことが示されています。すぐに部下との関係を向上させるための行動を起こしましょう。ASTDの調査によると、今日の労働者の大部分、特にジェネレーションYは給与や昇進よりも刺激的で価値のある仕事の方が重要だと感じていることが示されています。今すぐ、チームメンバーとの関係を築き、彼らを支援し始めましょう。創造性と関与を促し、革新的なアイデアを採り入れ、部下を尊重し、彼らの仕事や業績を認識し、称賛を与え、結果に対してより多くの誇りを持てるようにします。やらなければならないことがたくさんありそうですね。



# 解決策

ではここで、エンゲージメント・レベルが高いチームを構築するのに役立ついくつかのヒントをご紹介します。これらのヒントを実践することで、チーム内でより質の高いエンゲージメント文化を築き、部下の間で強いやる気を呼び起こす方法を身に付けることができます。以下のデール・カーネギーのヒントを読んで、部下のやる気とエンゲージメントを高めましょう。

## 部下とポジティブな関係を築く

部下との関係を築くことは、信頼と信用を築くために重要です。マネージャーを信頼し、称賛する従業員は、マネージャーの目標をより深く理解し、強いやる気を持ち、たいていの場合、仕事を遂行するために一層の努力をします。

- 部下のことを個人レベルで知り、何が彼らにやる気を起こさせるかについて理解する。
- 従業員をエンパワーする。
- 熱意を持つ。
- 部下のアイデアや価値、目標に耳を傾け、関心を示す。

## やる気を起こすための手段として価値を利用する

部下1人1人の価値、およびキャリア目標を知るようにしましょう。それによって、どうしたら簡単に彼らにやる気や熱意を起こさせることができるかが分かります。仕事以外の部下の生活に注意を向け、彼らが貴重なチーム・メンバーであることを示すことで、リーダーとしてのあなたに対する信頼と尊敬の気持ちが彼らの間に生まれます。

- 部下のワークライフバランスを尊重する。
- マネージャーとして部下に対し、刺激をもたらすようなプロジェクトを任せることで創造性を表現する機会を与える。
- キャリア進路を明確に示す。
- チーム・メンバーの間に忠誠心、公正さ、尊重の気持ちを作り出す。



## 目標に沿わせる

個人の価値を会社の価値に沿わせると、部下は組織のために働くことに対して誇りを持つようになります。部下1人1人のキャリア目標を会社の目標に沿わせることにより、彼らは仕事に対して熱意を感じ、上手に仕事をこなせるようになります。部下は、自分が学び、向上し、より多くの経験を積み、チームや組織の中で成長していると感じると、必ずやる気が強まり、期待を超えようとします。

- キャリアの成長を会社の目標に沿わせる。
- 個人の短所に注目するのではなく、長所を増やしたり、伸ばしたりする。
- 仕事を任せるときは適材適所で登用する。

## 課題を投げかける

部下に対し、指導やコーチング、追加の学習機会を与えましょう。ほぼどのキャリア進路においても、継続的な向上と学習は大切です。部下に創造的な仕事を与え、彼らのアイデアに耳を傾け、そして彼らのやり方でその仕事をできるようにエンパワーすることで、彼らのエンゲージメント・レベルを高めることができます。

- 仕事面と個人的な面の両方で課題、成長、継続的な向上の機会を与える。
- 部下に目的意識を植えつける。
- 最終的な目標を伝えることで、部下ができるだけ完全にプロジェクトに関与するように仕向ける。
- 部下をエンパワーする。

## 部下の業績を認める

業績をさらに伸ばせるように、部下にフィードバックと奨励を与えましょう。チーム・メンバー1人1人について、どんなに小さな貢献でも認めましょう。仕事では、認識は最も強くやる気を起こさせる要素の1つです。自信のある従業員は、自分たちが成功できるということについて確信が持てます。

- 部下に対し、彼らの努力が違いを生んでいることを知らせる。
- 現在のチームの達成状況についてチーム・メンバーに常に知らせる。
- 部下にフィードバックを求める。