



従業員の会社に対する貢献意欲向上のために 今すぐマネージャーが活用できる7つのヒント

従業員が会社に対して貢献意欲を抱くことは組織の成功にとっても、現場を指揮するマネージャーにとっても欠かせないものです。しかし、多くのマネージャーは日々の業務に追われ周囲への配慮がおろそかになりがちです。そのため、自らが意識して行動しない限り、マネージャーとして部下の意識を高め続けることは難しいでしょう。部下の参加意欲と積極性を自然に引き出すためには、彼らと頻繁に話し合い、焦点を絞った協調ムードに満ちたフィードバックを欠かさないことが重要です。

以下の7つのヒントをぜひ試してみてください。

- 1. 部下の人生に関心を持つ:** 仕事以外でも部下の人生に気配りを示すことが、真の関係を築く最も簡単な方法の1つです。上司を信頼している部下は、仕事に影響が及ぶ可能性のある問題はもちろん、職務とは直接の関係がないことでも上司に相談を持ちかけるものです。
- 2. 改善のヒントを出させ、取り組みの進捗を示す:** これは潜在的な問題に関連し得る部下の貢献意欲を高め、組織の成功に向けた取り組みに参画してもらう方法として有効です。特定の問題についての改善のヒントを尋ね、組織としての取り組みの進捗を定期的に伝えます。提案の結果が見えなければ部下からのフィードバックは途絶えてしまうため、提案内容を実施できない場合はその理由をきちんと説明することも重要です。
- 3. 簡単なグループ活動を月1回は行うことを目標として、部門内で親睦委員会を立ち上げる:** 経営側が旗振り役となるイベントやグループ活動には、お仕着せ感やわざとらしさが付きまといがちです。部門内でさまざまな立場にある人々をメンバーとした親睦委員会を立ち上げることで、受け入れやすく、より多くの人の希望に添った職場イベントにすることができます。誕生会、ゲーム大会、映画鑑賞デーといった簡単なものでかまいません。
- 4. 四半期ごとに部下と面談し、職務の範囲や会社全体の目標とのつながりを見直す:** 急速に変化している組織の場合は、部下の職務範囲を見直す機会を頻繁にもつことで、業務を適切に配分し、誰もが適切な目標に向かって働ける職場を維持することができます。また、こうした「つながり」を重視することで、誰もが全社的な目標に照らして自分の業務を理解できるようになります。
- 5. 毎日の始業時にチームとしての観点から最新の業績、重要な目標、潜在的な障害を確認する:** 簡潔なミーティングを毎日もち、最近のプロジェクトの見直し、成功事例の賞賛、差し迫った目標の再確認、潜在的な問題の洗い出しなどを行います。これには、「スクラム」と呼ばれるアジャイルプログラミング手法が参考になります。こうしたミーティングは長くても数分とし、その日の業務で最も重要かつ急ぎの問題のみにフォーカスするようにします。
- 6. 業績優秀者には力試しとして特任業務や部門横断で動くチャンスを与える:** 業績が優秀だからといって、必ずしも昇進の機会に恵まれるわけではありません。そうした部下が会社への貢献意欲を保つためには、社内の委員会にマネージャーの代理として参加させるなどの特任業務を与えたり、本人が興味を持つプロジェクトに部門横断で参加させたりするのが有効です。そしてチームのミーティングでも、こうした追加の貢献を高く評価します。
- 7. マネージャーが必ずオフィスにいる時間帯を確保し、自由に会話できる雰囲気を作る:** マネージャーに時間を作ってもらうのが難しい現場は少なくありません。マネージャーが半日の会議や相次ぐ電話対応に追われ、部下はマネージャーから任された山ほどの作業を抱えているような状況では、部下が気軽にマネージャーに話しかけられる時間など、ほとんど取れないかもしれません。マネージャーが必ずオフィスにいる時間帯を定期的に押さえておくことで、部下たちと自由に会話や討論を行う習慣を身に付けることができます。