

マネジメントの知恵コンテスト発表レジメ（記入例）

会社名 ○○株式会社
部門役職 ○○
氏名 ○○

1 発表テーマ

ほめることによる部下とのコミュニケーション改善

2 知見の概要（50～100字で知見を一般して記述すること）

その人の持ち味を見つけ出して、タイミングをみて上手にほめると社員のやる気が向上する。上司はほめて部下をしばる努力が必要である。

3 会社の事業概要と自分の仕事内容・課題

わが社は○○を○○技術で作るノウハウを有する会社で、主要ビジネスとして、○○、○○の製品を製造したり、下請けとして○○の部品を作っている。

私は○○部門、○○部門を見ている取締役として、○○や○○の日常業務を実施するとともに、今後に向けた○○PJのヘッドとして、○○や○○の仕事をしている。

部下は○○人であるが、最近、○○や○○の状況もあって、社員のモチベーションを維持できず、○○のような問題もあって、自分として解決に苦慮している。

4 取り組んでいる仕事の中で、今回の知見となった状況

今まで○○をしていたグループで、○○の変化が起こって○○の対策を採っているが社員から不満が大きい、また、経営層の○○の行動が社員のモチベーションを下げる結果になっていた。

社員から「自分たちの努力を認めて欲しい」という声のあることは前々から分かっていたが、方法が分からずなかなか実行に移せていなかった。

自分も社員をほめることは気恥ずかしいということもあり、性格的に無理があった。

先日、○○がきっかけで、○○をすることの重要性に気づくことがあった。

5 あなたが工夫して実施したことと、そこから学び取ったこと

社員をほめるために、朝礼に時々ミンパチ（ある人の功績に対して感謝の拍手をする）を取り入れた。このことで、職場に明るさがよみがえり、宿場が活性化するようになった。

また、仕事ぶりでダメなところを直すように指導してきたことが当然と思っていたが、その人の良いところをほめる事によって、○○のようにダメな部分も改善されることができ、職場の活性化につながった。

今まで社員の不満を解消すれば、やる気が向上するものと思い込んでいたが、今回の講義で、“ハーズバーグの2要因理論”を学んで、不満の解消とやる気の向上はまったく別物であることが学べた。

社員のよいところが出るような仕事を与えて、努力の結果を認めてあげることが、大きな“動機付け要因”になることが理解できるようになった。

社員が何をやりたがっているかを、様式に沿って書いて提出いただいて、面談をすることにより、どんなその人の持ち味が会社に寄与できるかを明確化できたことは大きいと考えている。

最近では、ほめることでその効果がより発揮できるように努力しており、社員の反応は良いと考えている。

6 受講者の皆さんに伝えたい知見

上司は部下のダメなところばかり見えるが、よいところを積極的に認めてあげて、ほめてその人の功績を認めること。

これにより、マズローの欲求段階理論の2段目にある「ほめられる欲求」を満足させることになり、社員のモチベーションが上がるものである。

上司たるものは、人の特性（長所・得意なこと）に合わせて仕事を割り振ることを常に考えておくことが、“動機付け要因”を創出する上で大切である。

今後さらに、今回、SMPで習得した“マズローの欲求段階理論の1段目にある「自己実現したい欲求」を満足させるべく、○○、○○の取り組みを行って行けばもっと効果的であろうと考えている。