

御中

モチベーション向上研修

部下のモチベーションをあげ・自らもあげる

株式会社



ボクともぐらと

朝、目覚めわくわくする。冒険しよう。



モチベーション
どうやったらあがる？



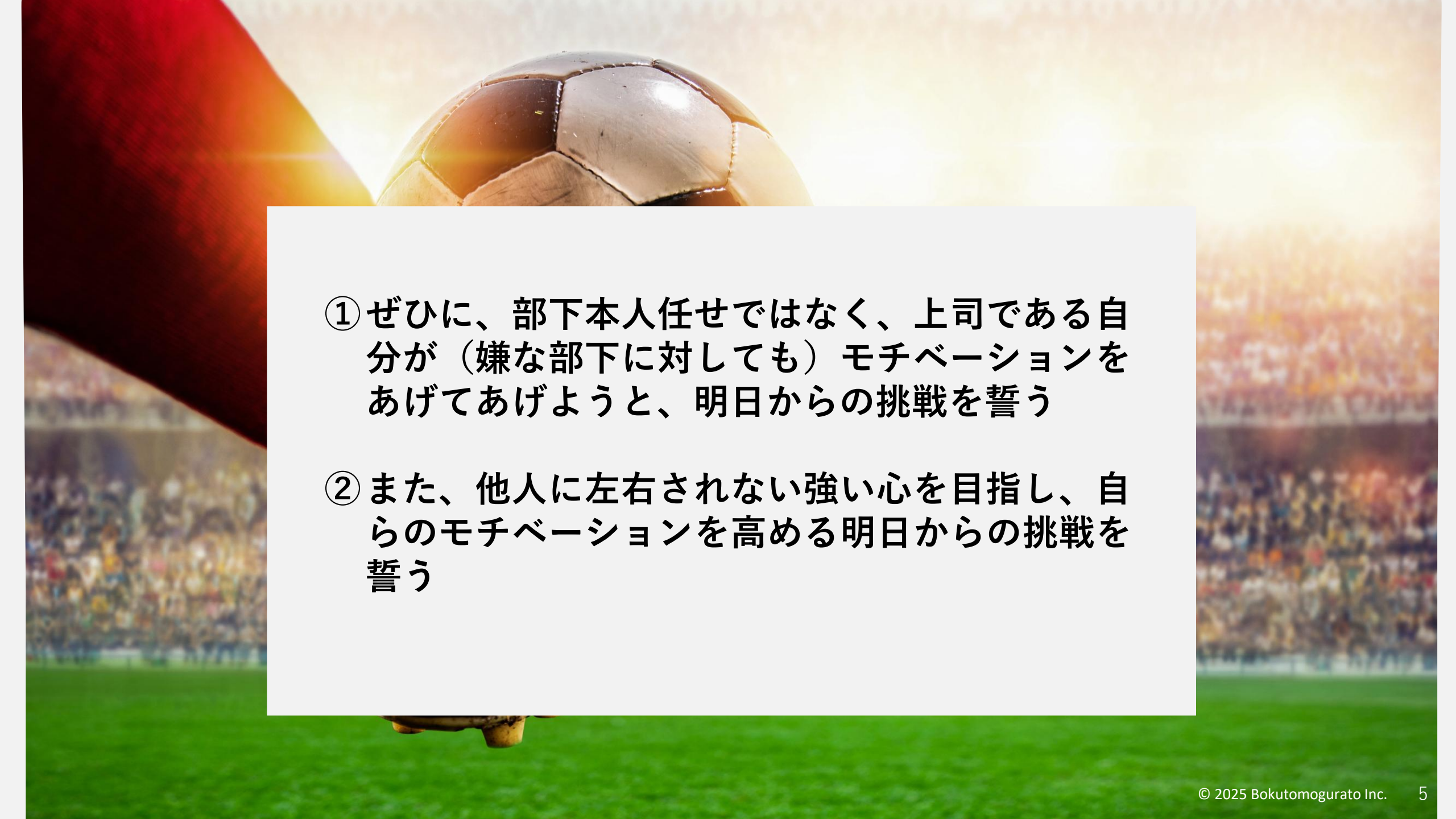


ブライトンの軌跡

2015 ワールドカップ 日本 VS 南アフリカ
34対32

(動画：4:30地点、7:20地点)

本日の ゴール

- 
- A soccer ball is positioned in the upper center of the frame, resting on a vibrant green grass field. In the background, a large stadium filled with spectators is visible under a bright, hazy sky. A large, out-of-focus red object, possibly a flag or part of a structure, is on the left side of the image.
- ① ぜひに、部下本人任せではなく、上司である自分が（嫌な部下に対しても）モチベーションをあげてあげようと、明日からの挑戦を誓う
 - ② また、他人に左右されない強い心を目指し、自らのモチベーションを高める明日からの挑戦を誓う

モチベーションとは

(続き)

やりたいことが制限される中で（＝会社で）、
与えられたことであっても、
熱意もって（＝自発的・積極的に）
挑戦（行動）できている姿

と定義しています

モチベーションとは

(続き)

当然、組織でも必須

社員は自らモチベーションを高く維持しな！

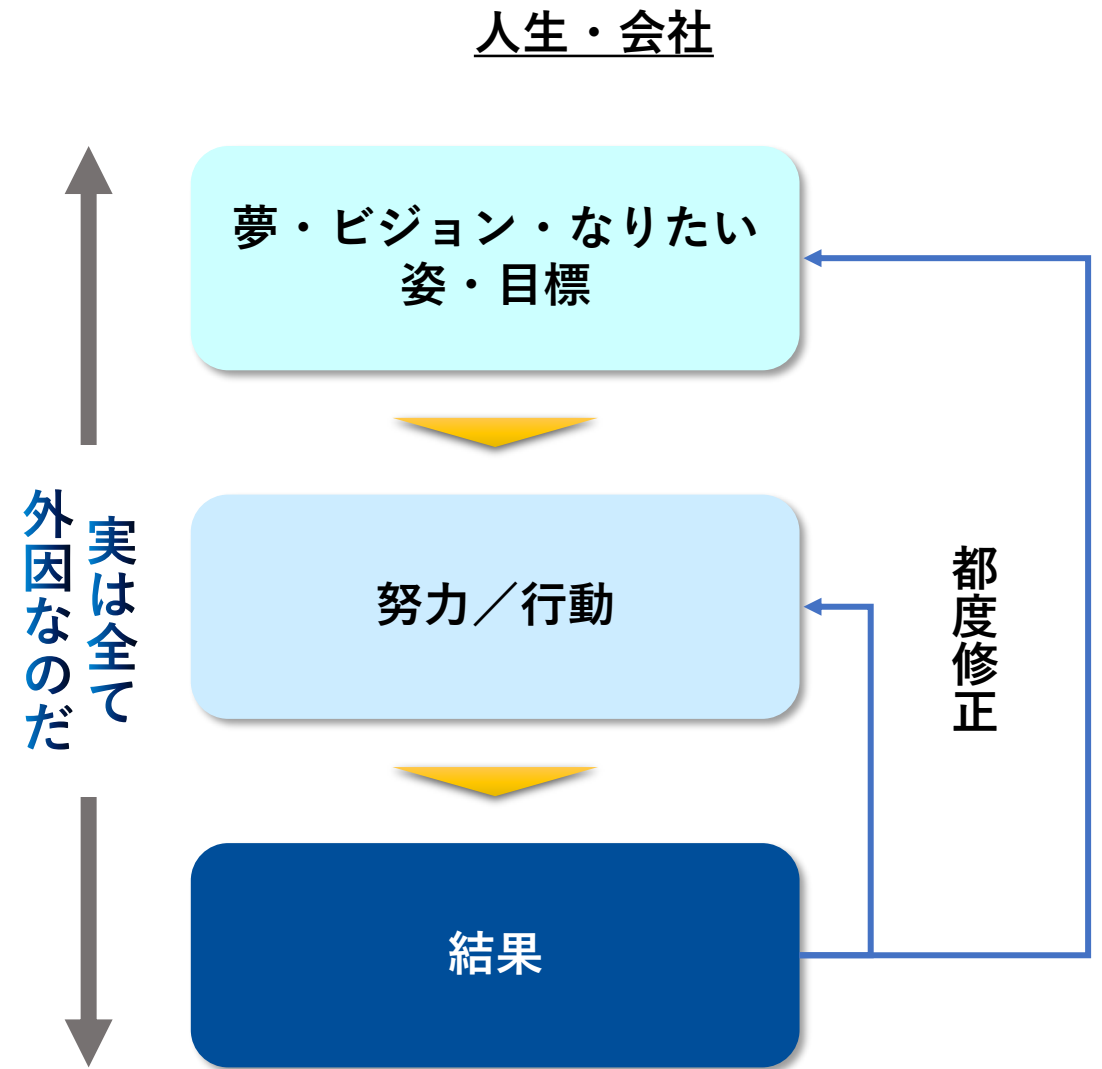
生産性が高くなり、ミスが減り、相互に波及しチーム力が上がり、結果がでて、給料もあがるよ…

でも、方法は自分で考えな！ 自分の問題（内因）だろ！

おまえは低いな、あげろよ。
気合が足りないんだよ。
大人なんだから自分で考えな。
内から来ることだから、他人がとやかく言っても無理だろ。お前の心の問題だろ

なぜなら：

- 自分で自分のモチベーションは上げるのはかなり難儀
- 自分でどうにかできる問題ではない可能性が高い
- というのも、そもそも人生や会社で内因はほぼ無い。全てが外因だから



ステップ1 部下の モチベーション をあげる

会社＝組織＝職場とは、つまり「仲間」がいる。個々が他人のモチベーションを上げるべく行動すべき場

そして、一定の役職者である「上司」ならば「部下のモチベーションを上げる」ことは「責務」。「自分であげろ！」は責任放棄。

リーダーシップは常に
フォロワーシップより先んじる

ステップ2

自分で自分のモチベーションを 維持・下げない

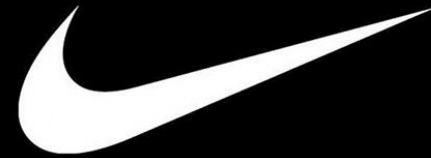
「自分のモチベーションを上げる」はなかなか難易度高い。なので、まずは自分で自分を**下げるのを防ぎたい**。それには、他人の言動をはじめとする**マイナスな外因に振り回されないチカラ**をつけること

そして、最後に**難題**を。上司である皆様は、他力に頼ってモチベーションを上げてもらうことが難しい立場。困ったことに自力でモチベーションを上げることが求められてしまう。ならば、一定のキャリア・年齢・試行錯誤をして来たのだから、「**モチベーションは自分だけでも上げられるのか**」を考え、その方法を探ってみる

ステップ3 自分で自分の モチベーション を上げる



「ステップ1：部下のモチベーションをあげる」
はナイキ創業者（フィル・ナイト氏）の話で
終わります



JUST DO IT.

とは、本来どういう
意図だったのか

小話を3つ
聞いてください

ピグマリオン効果
理解 vs 実行

プラセボ効果
と手当て論

最高神プラフマーの
悪知恵とノーベル賞

組織では、だんだん役職があがると、なぜか「非情」になる。「役職＝偉い」。だから舐められたらいけない、そう思う。また、役職が高いとは、知識豊富で、賢く、タフで強く、答えを知っている、そうあらねばならない、と思う。しかし単なる一人の人間。実際そこ迄の人格者にはなれない。だから虚勢も必要。一方で、周囲は虎視眈々、足元すくわれないようにしなければとの誤謬にさいなまれ、自らストレス作る。それを部下に発散。このように経営とは、リーダーとは、上司とは、職場とは、を勘違いしがち。しかしこの傾向は多い。組織は軍隊、市場は戦場、競合のみならず自分の周囲も同期も敵。昨日までの優しい自分が役職と共に非情な自分に一変。優しさの強さを持つ人格的リーダー／ビジネスパーソンは組織では残れない。裏切られて終わるのだから。そんな誤解。ということで上司になった瞬間、非情になる。そのまた上司もそうだから。しょうがない。組織では、役職が与えられ、権力を得ると、どうしても非情になる、とまずは捉えよう。

皆様をお願いしたいこと

モチベーションを下げる要因
を“**反転**”して眺める思考の
クセを持つ

他者の言動にいちいち
左右されない私・俺！

ということか？

全くにつらい世の中だ…



ここまでのまとめ（1 / 2）

ステップ 1

部下のモチベーションを 上げる

サマリ

- とにかく自信をつけさせる
- 自信がモチベーションに寄与する
- 上司の責務。上司はこのために存在
- どんな時も信じ・新しい挑戦をさせ・見守り・助け・多面評価
- そして、毎日やることを目標化・約束

キーワード

- ピグマリオン効果
- プラセボ効果
- 最高神プラフマーの悪知恵
- 毎日やることを目標化・約束
- フィルナイト「just do it」

ここまでのまとめ（2 / 2）

サマリ

- 自分のモチベーションを下げる原因は何か？それを反転して捉える試みをする
- 例えば：
 - 異なる意見・批判は多様性の証。感謝の対象であり、自分の給料の源泉
 - イライラ・怒り・怒鳴りは自分にチカラがある証拠。上司も人の子
 - 思い通りに行かない要因、結果が散々を事前想定・リスクヘッジ・ストーリー化

キーワード


- 私のイライラ5大原因シート
- ソリューション・フォーカス（原因把握と解決）
- 絶対収益・ヘッジファンド的思想

ステップ 2

自分で自分のモチベーション
を維持・下げない

最後に難題、ステップ3：

自分で自分のモチベーション
を“上げる”



組織が行きつく
本質的で根源的なたった
1つの課題：

TOPリーダー／各チームの
リーダーに、その使命に、
社員は付き合いたいと心から
思えるか