

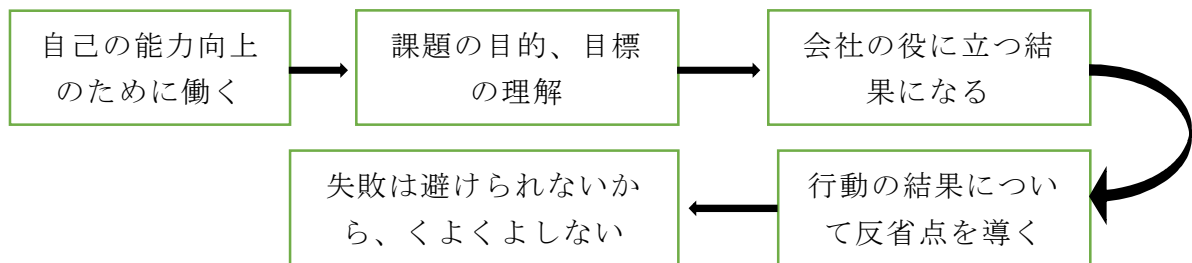
若い従業員が働く意欲を持ち続けるために 及び 「リーダーの役割」

工業経営研究所
新庄秀光

若い従業員で占められている中小企業での「働く意識のアンケート」で、目標を意識し仕事に従事している従業員は仕事に遣り甲斐感を持っているが、目標を意識していない従業員は仕方なく働いている傾向の人が多くみられた。

就職間もない若い従業員は意識の持ち方により、時間の経過と共に数年後には能力に大きな差異が出てくる。

二度とこない時間を如何に過ごすのが自分のためになるのか、考えて下さい。記述の全体の流れは次の通り。



第一に、会社のために働くと言う考えを持たないこと、会社のために仕事をして、自分が思った通りに評価されなく、期待外れに陥りやる気を失わないためである。

第二に、与えられた課題に指示されたから取り組むのでなく、自分の能力向上に役立つ。と考え、その目的と目標を質問して理解を深め、自分の目標に置き換えて、課題解決に取り組むようにする。

第三に、与えられた課題解決に力を注ぐことは、問題解決のための知識の応用力向上と会社に貢献する一挙両得になる。必要な資料や知識は上司の支援を受け易く、熱心な人物との印象が刻まれる傾向が強まる。

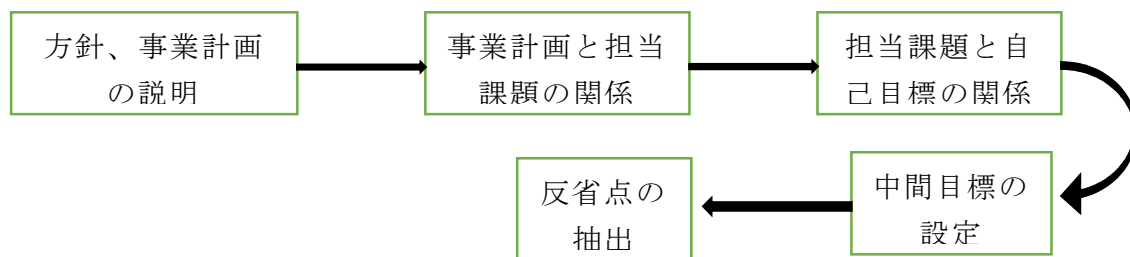
第四に、目的は事業計画の課題に関係することになることから、その内容を理解した上で、行動する。目的の理解に欠けて目標達成に努めると、目的から外れた行動になる場合が出てくる。その結果、一生懸命に取り組んでいるのに「何をしているのか」と疑念を抱かれることがある。

第五に、行動の区切りごとに自己の取り組んだ内容を振り返り、反省点を導き出し、以降の行動の教訓にする。

誤った行動を取ることは少なくない。この様な場合、反省点を導き出した上で、前向きに行動し、間違いにこだわり続けないことである。

リーダーの役割

入社間もない若い従業員の意欲はリーダーの導き方で大きく変化する。その意味から、リーダーの役割を理解しておくことが重要である。



第一に、会社の方針、事業計画の概要を新入社員に説明する。多分、確実に理解が出来ないと思われるが、漠然とでも知っておくことで会社に対する心構えが整う。

第二に、所属する職場の課題と事業計画との関係を説明する。これにより、全体に対する自己の位置が分かり、行動に際しての判断の根拠が得られる。

第三に、当人の目標とその目標達成の目的を事業計画の課題との関係から理解させる。目標を事業計画との関連性から理解することで、行動に迷った時に判断の根拠が得られる。

第四に、目標達成に費やされる期間が長いと、期限到来の直前になって慌てて行動することになりがちであるから、中間目標を設定する方法を教え、着実に目標に向かって実施していく様に指導する。

第五に、中間目標の期限到来の都度、個別面談して経過報告させて、活動内容に関する評価・助言をして励ます。自己の行動に対してどのような反省点を導き出しているのか、質問し、具体的な反省点を捉えることが何にも増しての自己啓発の方法になるから、習慣になる様に指導する。

活動の経過を上司に理解してもらうことが意欲を強化させることになる。

以上