

まとめ 管理職自身のモチベーションを維持・向上させるコツ

若い新人スタッフや年上部下スタッフが
いる職場をまとめるには、苦勞も多いかと思
います。スタッフのモチベーションを上げ
ていくためには、まずは管理職自身がモ
チベーションを上げていくことが必要です。
なぜなら、スタッフは「何を言われるか」
よりも、「誰に言われるか」によってモチ
ベーションを維持しているからです。伝え
る側のテンションが低く、落ち込んだまま
伝えられるとしたら、同じ言葉であっても
相手には響きません。

管理職が自身のモチベーションを高めて
維持させるために、自分自身の強みや弱み
を発見し、自分なりのモチベーション維持
の方法を見つけることから始めてみましょ
う。強みや弱みを発見することは、自身が
どの場面でモチベーションが上がっている
のか、生き生き仕事ができるのかを見つけ
られる効果があります。そのため、自身に
対して「仕事をしていて、今までで一番印
象に残った場面は何だった?」「自分に
とって転機となった出来事は何だった?」
と質問してみてください。

これは「セルフコーチング」と言って、
自身に質問を投げかけることで頭の中を整
理し、その質問に答えていくという方法で
す。とてもシンプルではありますが効果は
あります。

モチベーションは、自身の考え方・姿勢
で大きく変わっていきます。身の回りの出
来事について自身はどう思っているのか。
それはイライラなのか、ウキウキなのか。
そのため、周りのスタッフへのコミュニ
ケーションや関係性も良好にしていきなが
ら仕事をしていく必要があります。

ただし、相手によってはいくら伝えても
響かない人もいます。そのため、いわゆる
「合う人、合わない人」が存在してしま
います。ここが全スタッフをまとめること
の難しさです。

また、こちらが伝えたことに対して反応
しないことが、「間違っている」と思わな
いようにしましょう。「間違っている」の
ではなく「違って」だけなのです。

つまり、「自分とは考え方や思いが違っ
ただけ、それは当たり前のことなのだ」と
思うのです。「間違っている」という、相
手を否定するような考えを持ってしま
うと、それだけ相手を正そうと思
い、きつく当たってしまうこともあ
ります。その行為によって、口喧嘩に
発展したり意思疎通がうまくい
かなくなったりして、相手だけでなく
自身のモチベーションに影響を与
えてしまいます。

この「違って」だけ」という姿勢は、
自身の気持ちにゆとりをもたらし、相
手への見方も変えていきます。まず
は相手との距離感を確認し、否定す
る姿勢から「受け止める」姿勢を持
ちながら、スタッフをまとめるよう
に取り組んでみてください。