

見開き解説

社員の「自己効力感」を高めるために、 今、人事が、やるべきこと。

～企業が変化適応し、持続成長するための人事の役割～

株式会社モチベーションジャパン 代表取締役社長 松岡 保昌

CONTENTS

- 社長から人事へ、こんなお叱り、ありませんか。
- 「自己効力感」が、満ちあふれた会社は強い。
- 人が挑戦するには、「結果予期」と「効力予期」が必要。
- 「自己効力感」を高めるには、4つの要素が重要。

「成功体験」を積ませる人事の仕組み、構築できていますか。

- 挑戦しても、失敗したら2度と復活できない制度ではダメ。
- 研修を使って、役職に就く前から小さな経験を積み重ねておく。
- 若手には、全社の仕組みと顧客視点を学ばせる。

ベストプラクティス共有会で、「代理体験」をさせていますか。

- 他人の経験をも使って成長する人を増やす。
- 成功体験の共有で、人のつながりまでつくる。
- 誰が、どんな知識や経験を持っているか、各人の強みをみんなで共有する。

「言語的説得」の効果を高める「対話力」が求められます。

- 「対話」を通して、お互いのGAPを埋められる管理職を増やす。
- 「経験学習サイクル」を機能させて、「自己効力感」を高める。
- 有能感、自律性、関係性、やる気を高めるための3要素を満たす。

良好な「生理的状态」には、「心理的安全性」も含まれます。

- ストレスチェックを活用して「自己効力感」の高まる環境をつくる。
- 「関係の質」が高い職場を実現し、「自己効力感」の高い集団にする。
- 「心理的安全性」が求められる本当の理由は、「関係の質」を高めるため。

「自己効力感」の大前提、社員は本気で仕事をしていますか。

- 「社外規範」と「社内規範」への共感を高める努力をする。
- 仕事の本質を理解すると、仕事の質も「自己効力感」も高まる。
- 会社が自分の居場所だと感じているか、仲間のためにも頑張りたいと思っているか。

挑戦する企業文化を創るには、「象徴づくり」が大切です。

- 「象徴」をつくることで、社員に改革の本気度を伝えましょう。
- 「シナリオ作成力」を身につけ、人事部主導で会社を変えていく。

人事主導で、会社変革のシナリオをつくって、「自己効力感」の高い会社に変えましょう。

松岡 保昌 (まつおか やすまさ) 株式会社モチベーションジャパン 代表取締役社長

<https://motivationjapan.co.jp>



人の気持ちや心の動きを重視し、心理面からアプローチする経営コンサルタント。リクルートに入社し、「就職ジャーナル」[works]の編集や組織人事コンサルタントとして活躍。ファーストリテイリングでは、執行役員人事総務部長として当時の急成長を人事戦略面から支える。その後、執行役員マーケティング&コミュニケーション部長として、逆風下での広報・宣伝のあり方を見直し新たな企業ブランド作りを行う。ソフトバンクでは、ブランド戦略室長としてCIを導入。福岡ソフトバンクホークスマーケティング代表取締役、福岡ソフトバンクホークス取締役として球団立ち上げを行う。現在は、企業の成長の可能性と個人のキャリアの可能性を広げる仕事を天職にすべく、経営、人事、マーケティングのコンサルティング企業であるモチベーションジャパンを創業。多くの企業の顧問やアドバイザーを務めている。国家資格1級キャリアコンサルティング技能士やキャリアカウンセリング協会認定スーパーバイザーの資格も持ち、キャリアコンサルタントの育成にも力を入れている。著書：『人間心理を徹底的に考え抜いた「強い会社」に変わる仕組み』『こうして社員は、やる気を失っていく』

