

組織活性化で良いチームづくり

組織活性化で良いチームづくり

I. モチベーションの中身が問題だ

「楽は貧なり」という格言がある。生活が貧しい方が気楽に過ごせるという意味だ。ただし、同じ「貧」でも「貧乏」と「貧困」では意味するところが異なる。貧乏とは、貧しくて生活が思うに任せないことを言うが、困窮する事態には至っていない。

「貧乏は達者の基」「貧乏に花咲く」とも言われるように、まだ夢や救いがある。

しかし、貧困はそうでない。貧困とは、貧しくて生活に困窮することを言う。どうしてよいか分からぬ状態であり、そこにはモラル（道徳）と、モラール（士気）の低下しかない。英国の劇作家、バーナード・ショーが「最も悪質な犯罪は貧困」と喝破したのも、むべなるかな、である。

ところで、国民の7人に1人が「貧困」だそうだ。厚生労働省が2009年に発表した国民の経済格差を表す「相対的貧困率」は、15.7%（2007年）だった。98年以降最悪の水準で、OECD（経済協力開発機構）のデータ（03年）に照らせば日本は加盟30国中、4番目に高いという。かつて「所得平等社会」だった日本も、今や先進国で指折りの「所得競争社会」だ。収入の大小を巡る争いが激しさを増し、貧困の再生産が始まっている。

こうした貧富格差の拡大は、国民生活だけでない。企業内部にもある。特に最近では景気低迷に伴い、成果給制度を厳格に運用している企業で見られる。コンスタントに成果を出すスター社員は年収が上がり、成果を出せないダメ社員は年収が下がる。

それが何年も続き、同じ職場の同期入社組でも収入格差が広がっている。ダメ社員がこれに危機感を持ち発奮すればいいのだが、実際は往々にして「貧すれば鈍する」ようになる。

つまり、グチをこぼすだけの赤字社員にとどまるか、辞めていくかのどちらかになることが多い。

個人成績で変動する月例給と賞与、新規受注件数や粗利益額に対する報奨金などで、社員のモチベーションを上げようとする経営者は数知れない。だが、大抵はうまくいかない。モチベーションアップを狙ったインセンティブ策が、逆にモラールダウンを後押しするのはなぜか。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。