

激勵部屬的內在動力

除了薪水

員工在意的就這 3 件事

江美佳

2021/6/22

馬斯洛的需求層次理論

Maslow's hierarchy of needs



Maslow 需求層次理論 (1943年)



驅動力

- 什麼樣的動力，能讓你抵抗睡眠、起床工作？
- 工作當中的哪個部分特別能激勵你？

驅動力A： 專注於任務，並且用高標準完成任務。

- 喜歡被視為專家，及被指派進行具有挑戰性的技術工作。
- 對這個人**最大的侮辱，就是在他們不知道某個技術問題的答案時羞辱他們。**



Maslow 需求層次理論 (1943年)

驅動力B： 專注於人，尤其是自己的團隊成員。

- 非常善於社交，喜歡擔任團隊成員。
- 對這個人的**最大侮辱**，就是沒讓他參加團隊的重要活動或會議。



Maslow 需求層次理論 (1943年)

驅動力C： 專注於有影響力的人身上

- 例如資深的管理階層，同儕，以及重要的外部利害關係人。
- 他們**喜歡被「看見」**，也想要參與重要的專案與業務發展活動，即使這些是由別人負責的也不例外。
- 對這個人的**最大侮辱，就是忽略他或是將他排除在外**。



Maslow 需求層次理論 (1943年)

我們能做什麼？

- 了解驅動力對不同的人，有不同的影響，就能調整自身行為，減少某種強烈驅動力造成的衝擊。

理想的團隊：具備不同驅動力的成員

- 在理想的情況下，
一個團隊最好每個驅動力都有一位成員作為代表。
因為，
不同的驅動力會對團隊整體的表現帶來不同的好處。
- 當然也必須了解**不平衡**造成的後果。

案例

- 大公司併購小公司，來自兩群不同的文化背景的员工，經常產生摩擦。
- 了解驅動力帶來的優點，改變自己的行為，減輕特定驅動力者造成的影響，繼而改善磨擦。

併購

大型跨國
科技公司
 $B > A > C$

小型跨國科技公司
 $C > A > B$

3 個驅動力的人，適合解決不同的任務

驅動力	特性	適合解決的任務	最好的回饋方式
A	<ol style="list-style-type: none">1. 專注於任務，並且用高標準完成任務。2. 喜歡被視為專家，及被指派進行具有挑戰性的技術工作。	喜歡挑戰，會為了組織的願景克服困難	給他們理性且平衡的評價。他們想要知道自己做對了什麼，以及有什麼需要改進的地方。
B	專注於人，非常善於社交，喜歡擔任團隊成員	熱愛團隊合作，在團隊環境中能發揮最佳效果	<ol style="list-style-type: none">1. 強調你對他們的信任2. 他們不希望出頭，最好在私底下稱讚。
C	<ol style="list-style-type: none">1. 專注於有影響力的人身上。2. 喜歡被「看見」，參與重要的專案與業務發展活動。	喜歡明確的目標，適合與外界競爭	鼓勵他們把競爭的精神發揮在外部的競爭上，而不要和同事競爭，並且助他們訂立更長遠的職涯目標，藉此激勵他們。