

埼玉経済

中小企業 診断士による 経営 Q&A

なぜ、指示待ちの依存型人材が生まれるのでしょうか？

私は小さい頃から、与えられた指示を待つことで育つてきていて、いつの間にか依存型になってしまっているかもしません。

また、人は管理されると

で依存型人材になり、支援さ

れることで自立型人材となり

ます。

私たちは人を育てようと思

いますが、知らず知らずのう

ちに、相手を管理し、意に反

して依存型人材を育成してし

ます。

私たちも言われたことをやつ

ります。

君も言われたことをやつ

ります。

ればいいんだ…」。もしかし

て知らないうちに、「一所懸命

質問型のアプローチによって

成してきてしまいませんか？

あなたは言動もありませんか

？ 「仕方ないださう、仕事

時間がないから」と、具体的

な行動を指示して、これがいの

は分からない、でも、社長の

ために、対話を通じて相手を

ます。

このように管理的、一方的

な発言が重なっていけば、社

員は依存型人材になってしま

います。それを避けるには、人

の仕事をやる意義を見出

し自発的行動を引き出す質問

をし、社員自身の「気つけ

を引き出していくような育成

方法をとつてはいかがでしょ

うか。」
（中小企業診断士・五十嵐

久）



問い合わせは埼玉県中小企業診断協会(☎048・762-0000)へ。

人材育成について

【Q】 指示されたルールしかやらないなど、いわゆる指示待ち社員が多くて困っています。自分の考え方行動できるようないくつかないと思つますが何か良い方法はないでしょうか？

【A】 なぜ、指示待ちの依存

型人材が生まれるのでしょ

うか？ 私たちは小さい頃か

ら、与えられ 教えられて育

つてきていて、いつの間にか

依存型になってしまっている

のかかもしれません。

また、人は管理されると

な人材を育てるヒントがあり

ます。

私たちは人を育てようと思

いますが、知らず知らずのう

ちに、相手を管理し、意に反

して依存型人材を育成してし

ます。

あなたは言動もありませんか

？ 「仕方ないださう、仕事

時間がないから」と、具体的

な行動を指示して、これがいの

は分からない、でも、社長の

ために、対話を通じて相手を

ます。

このように管理的、一方的

な発言が重なっていけば、社

員は依存型人材になってしま

うります。次第に「自分

から意見を言わなくなり、い

つも指示が出るのを待つてい

るだけになってしまひでしょ

う。「社長の指示なんだから、

指示だから…」。何のために

行動させようと

するほど、相手は依存型にな

ります、納得しないまま、ただ

自分で判断する」ことをしなく

言わされた」とをやる上で、

とは、社員の中に「血の成長

自発性を失つていきます。

このような管理的、一方的

するためのエンジン」をつくる

ことです。

勇気づけ、『気つけ』を引き

出』、『自発的行動』を促す

【ミョニケーションスキル】

です。『コーチングで大切な