

# 自立型人材 を育成する 経営者の 3つの条件

期間限定：無料レポート



マネジメントのヒントは  
コーチングにあった!?

- 社員教育
- 離職率の低下
- 次世代のリーダー育成



## 自立型人材を育成する 経営者の3つの条件

サポスク

株式会社コーチビジネス研究所

# 「指導」と「育成」の違いを知る

人を育てる、  
と言いながらやっていること  
は、果たして本当に  
人が育つことなのか

相手を成長させることよりも、  
**その時の自分の気持ち**が  
**優先した発言や行動**を  
していることはないか

相手のためと言いながら、  
**自分のために**  
やっていることはないか

これまで自分が当たり前のように思ってやってきたことを、  
冷静に考え直してみると、根本的な問題点を発見できることがあります。

# 「指導」と「育成」の違いを知る

人を育てる際、私たちはいかにして正しいことを相手に伝えるかを考えることがあります。しかし、正しいことを教えれば、人は育つのでしょうか。

**残念ながら、いくら正しいことを教えても、人は育つことはありません。**

教えても人が育たない場合もあれば、教えなくても人が育つ場合があります。人を育てるために、認識しておくべきことがあります。

それは、「**指導**」と「**育成**」です。

自分が今、**指導をすべきなのか**、それとも**育成をすべきなのか**を正しく判断することが、人材の育成にあたって、まずはじめに求められる重要なポイントになります。

# 「指導」とは

## 指導

問題解決などのために、知識や技術、情報などを相手に伝えること

「指導」の方法は無限にあることに注意が必要です。

何事にも万能な手法や知識があるわけではありません。

「指導」で大切なことは、**相手に選択させること**です。

「教える」ということは、教えた通りのことを相手にやらせることではありません。教えたことを相手がやるかどうかは、相手が決めることです。

何より重要なことは「**教えたことを相手がやる気になってやる**」ということです。



# 「育成」とは

育成

やる気にさせること

どんな困難に対しても、勇気をもってチャレンジしていく  
**自立型姿勢を身につけさせること**です。

そのためには、まずリーダー自身が見本となって、  
自立型姿勢を見せることが必要です。

つまり **「育成」とは「見せる」こと**です。



# 説得や強制ではない メンタリングマネジメント

メンタリングとは、

**「メンバーの可能性を最大限に発揮させること」**です。

説得ではなく、強制することでもない、相手の自発性を引き出すメンターになることです。

メンターとは「相手が自発的に自らの能力と可能性を最大限に発揮する自律型人材に育てることができる人」です。



メンターという言葉は、ギリシャ神話に出てくる老賢人「メントール」がその語源と言われます。1980年代に不況のアメリカで、成長した起業家が自分を精神的にも支援してくれた方々を、敬意を込めてメンターと呼ぶようになったことが、メンターという言葉が広まるきっかけになったといわれています。

# 説得や強制ではない メンタリングマネジメント

メンタリングには、次のようなことが大切です。

尊敬によって人を動かす

目指す人がいると、やる気になる

本気にさせたければ本気を見せる

相手にどう接するかよりも、相手の前でどう生きるか

# 社会の中で存在価値をつくる

人材育成の最終的な目的は、社員が成長していった結果、その企業が社会の中でなくてはならない存在になること、つまり顧客や社会から尊敬される存在になることです。

人材の成長こそが、企業の存在価値の創造そのものです。

人が成長するということは、企業の枠を越えて地域や家庭にも大きな影響を与えることになります。普段の生活の中でも、その発言と行動は周りの人々の見本となり、より良い地域社会やより円満な家庭づくりに貢献することになります。つまり、企業の究極の使命とは、社会に貢献できる人材を育成することなのです。