

仕事に対する姿勢を見れば、その人が「依存」「自立」「相互協力」、どのステージにいるか分かります。好ましいの「相互協力」の状態です。3つのステージと相互協力への育成方法を解説します。

依存状態

能力・精神的に他者に依存しないと成果が出せない

自立状態

**自分で判断をして、ものごとを決められる一方、
独りよがりになりやすい部分もある**

相互協力状態

周囲の人と協力しながら成果を出す

それぞれの状態の人の特徴は以下の通りです。

依存状態

- ・ 自分や状況がこうなっている原因は、環境や外部のせいだと決めつける
- ・ 他に選択肢を考えることができない
- ・ 関心の矢印が自分だけに向き、周りから“もらう”ことだけを考えている

自立状態

- ・ 自分で責任を持って判断し、最良な結果を得るためにベストを尽くせる
- ・ あらゆる選択肢から可能性を探れる
- ・ 関心の矢印が自分に向き、自己完結してしまうため、周りを見ていない
- ・ 成果が出てくると、“快適ゾーン”から抜け出せず、現状維持になりがち

相互協力状態

- ・ 自立した個人がお互いに協力し合うことで、
個人ではなし得ない大きなパフォーマンスを作り出す
- ・ 関心の矢印が“私たちの成果”に向き、チームの成功に貢献しようとする

誰がどの状態にあるのか考え、育成手法を考えましょう

No.	名前	状態	理由	育成手法
1				
2				
3				

誰がどの状態にあるのか考え、育成手法を考えましょう

No.	名前	状態	理由	育成手法
1	<シートの使い方> ・ 上司が、部下の育成を考えるためのシートです。 ・ 本人たちに聞いても、「相互協力です」と答えませんので、「依存自立相互協力状態の人の特徴」を参考にしながら、上司の視点で作成してください。 ・ 作成後に、自分の上司にも相談することはおススメですが、同僚や部下に見せるのは、誤解を招く可能性もありますので避けた方がよいでしょう。			
2				
3				

記入サンプル

→ ご相談はこちらから ←

No.	名前	状態	理由	対応策
1	佐藤さん	依存	言われたことはやるが、それ以上のことはやらないし、普段からやる気を感じられない。まだ新人という考えが抜けておらず、どこか受身の姿勢。同期の中でも成長が遅い。	・仕事の指示を出すときに、細かく出すことはやめ、彼女に考えさせるようにする。 ・将来のビジョンや今のモチベーションなどを聞き、彼女についてもっと知る
2	金子君	自立	自分で判断し、ものごとを考えられるようになってきた。ただ、どちらかという情報や仕事を自分で抱える傾向にあり、何をやっているのかわからない時間があったり、報連相が少ない	・計画的に報連相を行わせることで情報共有をし、フォローや他者と協力することでより高い成果をあげられるようにする。 ・一段上の仕事にも取り組ませて、視座を高める
3	斉藤さん	相互協力	周囲と協力しながら、計画以上のスピードで仕事の成果が出ている様子が見られる。チームへの貢献心も高く、いい視点を持っていると思う	・次のレベルに行くために、新しい仕事を一つ任せてみる。報連相をしたり協力を求めることはできるので、彼女一人ではできなくても大丈夫なレベルの仕事を与える