



経営幹部のための

職場 活性化 塾

第10回

管理職がすぐに答えを 言っちゃっていませんか？ 「あなたはどうか思う？」 この質問が部下を確実に成長させる！

《筆者》PROFILE



㈱ヒューマンブレイン
代表取締役社長
大嶽 博一

東海高校、慶応義塾大学卒業。大手コンサルタント会社を経て1990年1月、株式会社ヒューマンブレインを設立、企業の「人と組織の活性化」に向けたプランニングや研修、コンサルティングを数多く実施し、大変わかりやすく情熱的な指導には定評がある。

◆今回のポイント◆

部下にすぐ答えを言うのは管理職の手抜きと心得よ！



～その一～



～その二～



～その三～

管理職は「君はどう思う？」の質問をして部下に考えるクセをつけさせるべし！

管理職自身、やることの本質的な意味を考えるクセを持つべし！

いつかは森に育てるために！

ちよつとした問題や困ったこと
にぶつかると、すぐに「どう
したらいいですか？」と聞いてくる
部下が増えています。

この質問に対して、すぐに「そ
れならこうしろ、ああしろ」と答
えを出してしまう管理職が多い
のではないのでしょうか。しかしこ
に部下の成長を阻害する落とし
穴があるのです。

確かにすぐに答えを言うほう
が管理職にとっては楽でしょう
(自分が知っていることをただ指
示するわけですから)。

その結果、部下は言われた通り
やって、再び問題にぶつかると
「どうしたらいいですか？」の繰り返
しとなります。

これではいつまでたつても部
下は考えることをしません。考
えることをしない人間に知恵や

応用力は育たないため、管理職が
指示待ちの部下を育ててしまっ
た危険があるのです。

そこで、立ち止まって考える重
要性と自分の考えを持つことの
大切さを理解させ、実践するク
セをつけさせてください。その為
にも、質問をしてきた部下に答
えを言うのを我慢して「あなた
はどう思う？」と質問してくだ
さい。

この問いを投げけることで考え
る癖がつき、部下は確実に育ち
ます。自分で考え、行動を取らせ
ることこそ部下育成の近道なの
です。

もつともそう質問しても、しつ
かりとした答えが返ってこないこ
とや、すぐに対処しなければなら
ない時もあります。その時には、答
えを教えてください。ただし単純

に指示を出すだけではダメですよ。
何故そうするのか、何故それが
必要なのか、問題点の特定と原因
をはつきりさせるとともに、課題
の解決策を伝えるのです。部下に
は考えるクセをつけることの大切
さを理解させてください。

一方、管理職自身も課題に直面
した時、どうしたらいいかの対処
法は考えますが、経験に即して
判断してしまい、何故それが必
要か？ 真の要因は何なのか？
根本を考えていないことが多い
のが現状です。

やることの意味が腹にしつかり
と落ちないままでは、視野の狭い
活動になってしまいがちです。

部下とともに考え抜くクセ
(習慣)をつけ、答えの見えない不
透明な時代に対応する力強さを
身につけましょう。