

## 「職場の若手社員の心理を理解した指導法」

～思考や行動の背景と個々の効果的育成法～



「最近、若手社員の行動や考え方に対してこれまで感じたことのないギャップがある」と部下指導する立場の方から多くの声が聞かれる。

若手社員の考え方や行動の背景にあるものを心理学のアプローチから深く理解することで、若手社員個人個人に対して効果的な指導、対処方法を身につける。この視点から、(株)人事工学研究所代表取締役社長高崎宏史氏よりご指導いただいた。

### 若手社員の心理的特性

若手社員の心理的特性として①壁を乗り越えていない(親からの自律)②他人感覚の欠如(相手の立場に立てない)③適応脅迫傾向(目立つとイジメの対象になるので他人と同じことをする傾向)があげられる。

それをもたらした背景として、社会環境(孤立した核家族、子ども社会の崩壊、長期安定雇用の終焉)・教育環境(オペラント条件付けの教育、個性化教育)・家庭環境(親の過剰介入、叱れない親、機能不全家族)・人はどのように成熟するか(共同体の解体が人格の成熟を困難にしている)がある。

### アタッチメントの形成

人は、アタッチメント(母親的無償の愛)により他の人を信頼しているのだと思う。人間的側面を出して付き合い、お互いの信頼感を得ることで依存と自立のサイクルが形成される。

褒める・認めるなどして、自己の内部から達成感・やる気を引き出すことが重要である。

### 典型的なタイプ特性と指導法

(例1) 仕事は出来るが、人と関わらないプライドの高い部下 ⇒褒める時は仕事を褒め、人と関わる業務上の役割を与える。

(例2) 人間関係が良く活発だが、成果があらぬタイプ ⇒目立ちたがり屋なので本人そのものを褒める。仕事の意味を伝えて、じっくり考える習慣をつけさせる。

(例3) 真面目で几帳面だがミスを繰り返すタイプ ⇒指導したことを復唱させて理解度を測る。まずは聞いて(傾聴)あげる。等タイプに合わせた指導法の解説があった

### 第73回人材活性化委員会

研究会に引き続き、講師を囲み人材活性化委員会委員との意見交換・情報交換会を開催した。

講演で「人を育成することは信念と情熱が必要」との講師の言葉が心に響き改めて人事部門として何をすべきか考えたいなど感想があった。

次回の委員会(教育研究会合同開催)は、下記の通り開催することで了承された。



### ～次回開催のご案内～

【日時】 平成22年11月8日(月)  
14:00-16:30

【場所】 味の素(株)川崎事業所

【内容】 ・味の素の人材育成事例発表  
・工場見学とうま味の体験

※詳細はHP <http://www.kana-keikyo.jp/>に掲載