

「若手社員の主体性向上」は自己肯定感強化

内閣府の調査“子供・若者白書”によると、自分自身に満足していると解答した人は45.8%に過ぎません。また、自分には長所があると回答した人は68.9%でした。これらはともに、米・英・独・仏・韓の中で最低です（例：アメリカ＝自分自身に満足86%、長所がある93.1%）。いわゆる自己肯定感が多い状態です。

若手社員の課題として、よく“主体性が乏しい、指示されたことしかしない、受け身”が挙げられます。しかし、自分に自信が持てない状態で、主体性を出せと言っても無理があります。やらされ感だけが、強くなってしまふ恐れもあります。つまり**主体性の低さは、この自己肯定感の低さが一因**と言えます。

そこで、マネジャーは部下の自己肯定感を高める働きかけが重要です（ただし、中には自己肯定感が高い、高すぎる人もいますので、部下により濃淡は変わります）。

部下の自己肯定感を高めるためのポイントは以下の通りです。

自己肯定感を高めるポイント
1. 成果を出させ続ける
2. 強みを褒める
3. 部下の意見を認める。共感する

1. 成果を出させ続ける

ビジネスですので、やはり結果が出なければ肯定感が高まりません。それも継続的に結果が出れば、自ずと肯定感が高まるでしょう。成果というハードルが高いと思われるかもしれませんが、出来ないことが出来るようになったことも十分成果です。マネジャーにとっては容易いレベルのことでも、出来なかった部下にとっては大きな成果なのです。

2. 強みを褒める

そのためには、マネジャー自身が部下の強みを客観認識できていることが前提です。しかも具体的にです。例えば“協調性がある”等では抽象的すぎます。「〇〇さんは協調性があるから良いね」と言われても、その部下は「はあ…そうですか」と思う程度でしょう。しかし、意外と部下の強みを具体的に言えるマネジャーは、そんなに多くいません。部下の弱み・課題を数多く挙げるができるマネジャーは沢山いますが…、さて、皆様は部下の強みを具体的に何項目言えるでしょうか。

なお、部下は自分の強みを強みとして認識していないケースがあります。それは、その部下にとっては、苦勞なく出来てしまったり、当たり前に行っているからです。従って、強みであっても強みと認識していない場合は、それがどれだけの強みなのかを伝える必要があります。

3. 部下の話を認める、共感する

部下と対話した際、部下の話をスルーするマネジャーが多くいます。部下の話を聞くよりも、自分が何を話すかに意識がいつているためです。これでは、部下は自分の意見が間違っていると思い、肯定感が高まりません。部下の話を良く聴き、「それは良い意見だね」とか「その通りだね」と認知や共感をすることが必須です。ただし、これも目線が高すぎるマネジャーは上手くできないことが少なくありません。

弊社のマネジャー研修では、自己肯定感強化の必要、およびそのポイントをロールプレイングも交えながら、レベルアップしております。

ご興味ある方は、是非、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら