

# “強い若手社員”を育成するには

## — レジリエンスの強化 —

### すぐ“折れる”若手社員

最近、若手社員がよく口にする言葉に「心が折れる」があります。「めげる」「落ち込む」と似た意味ですが、問題なのは、「心が折れそう」だから、やるべきことをすぐに“断念”してしまうことです。仕事において、一度や二度の失敗でやめてしまったら何も身につきません。失敗して落ち込むことは誰にもあることです。しかし、そこから再チャレンジしていくレジリエンス（回復力）を強化することが若手社員育成の鍵となるでしょう。

### 企業の将来は若手社員に託すしかない

コロナ禍だけでなく、強大化する自然災害、現材料の高騰による利益の激減、人手不足等々、企業を取り巻く環境はますます厳しくなります。企業の将来は若手社員に託すしかありません。今、若手社員の育成に本気で取り組むことは、企業が存続するための重要な経営課題と言えるでしょう。

### 若手の育成方法を誤っていませんか

レジリエンスを強化するためのポイントとして「自己肯定感」を持たせることが重要とされています。ならば「褒めて伸ばせ」と短絡的に考える管理職も多いようです。パウハラを必要以上に恐れる管理者にとっては都合のよい方法です。しかし、それで本当にレジリエンスは強化されるのでしょうか。

### 褒められて育った結果は？

今の若手社員が子供のころ、運動会で徒競走の順位づけをしない学校が増えました。また、モンスターペアレントを恐れる教師は、簡単に生徒を叱ることができません。さらに、個性を重視するあまり、何でも「あるがままの自分でよい」と、結果的におだてられて育ってききました。今の若手社員は、すでに「褒めて伸ばす」教育を、受けてきているのです。その結果が“今の姿”なのです。

### 本来、レジリエンスの意味は？

レジリエンスとは“外からの物理的な圧迫を跳ね返す力”という物理学用語です。それが、心理学の分野でも“ストレスに負けない力”として使われるようになりました。つまり、褒めるだけの「ストレスを感じさせない育成」ではなく、「ストレスがあったときの対応力を強化する育成」が重要なのです。

### 若手社員のストレス原因は？

ある企業の調査によると「若手社員のストレス原因」は、上位二項目に集中しているそうです。それは「仕事の失敗」と「上司との関係」です。

### 上司のフォローが鍵

この点から考えると、“失敗をしてしまったときの上司のフォロー”が、若手社員育成の重要な鍵と言えるでしょう。ところで、人は失敗したときに大きく二つの反応を示します。それは、「感情反応」と「認知反応」です。

「感情反応」⇒「嫌だ！！逃げたい！！」

「認知反応」⇒「さて、どうする？、2度としないためには？」

失敗というネガティブな状況であっても「認知反応」を強化し、ポジティブな方向に進む思考習慣を身につけることが重要であり、そのための上司のフォローが不可欠なのです。

弊社の管理職研修では、マネジメントの基本だけでなく、オプションとして、若手社員の育成法を加えることもできます。興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。



> お問い合わせはこちら