

# 若手社員の忍耐力を高める

## — 勝つことだけに集中させる —

ある団体が、経営者から見た「若手社員の弱み」をまとめた結果は、以下の通りです。

1	忍耐力（持続力）	73.8%
2	問題解決能力	54.6%
3	市民としての自覚	52.8%
4	課題発見能力	46.2%
5	チャレンジ精神	45.9%

7割以上の経営者が「忍耐力の弱さ」を挙げました。これは、若手社員がストレスへの対処がうまくできず、持続性が低くなっていることが大きな要因であるとの分析です。今年の新入社員を見ても「**ミスを注意すると、すぐにへこんでしまう**」傾向が強いようです。

変化が激しく、ますます厳しくなる経営環境の中で、将来を担う若手社員が困難（ストレス）にめげず「やり抜く力」を強化することは、まさに経営課題と言えます。そのために「緊急提案・73」では、認知反応（ミスを引きずらず、2度としないための方法を前向きに考える）を強化する指導を提案しました。今回はさらに他の留意点を提案します。

それはミスをする前に「**勝つことだけに集中させる**」ことです。よくスポーツの世界などで「本番に強い選手、弱い選手」という言い方があります。これはプレッシャー（ストレス）を力に変えるか、逆に潰されてしまうかの違いです。本番に強い選手は「**勝つことだけに集中できる**」のです。それによって、普段以上の力を発揮することも可能にします。逆に、本番に弱い選手は「もし、負けたら・・・」と、**余計なことに意識が向き“集中できていない”**のです。

ビジネスの場には業績目標があります。これも勝ち負けです。新入社員であっても業績向上の一端を担っているのですから、各自の目標を明確に持ってチャレンジすべきでしょう。ともすると「新人だから」「何もわからないから」と明確な目標を持たせないままにしないでしょうか。営業部門に配属の新人でも、企業によっては数か月から1年後に初めて個人目標が与えられるケースがあるようです。**ストレスに触れさせないことが強くなることはありません。**

また、目標を持たせたとしても、暗黙のうちに「新人だから最初は未達でも・・・」と余計な「負けを意識させる」ことをしていないでしょうか。これでは「勝つことだけに集中」させていません。

かと言って「もし未達なら・・・」と冷たい脅しをかけることも「勝つことだけに集中」ではありません。

大切なことは「目標・計画の上手な立て方」「上手な進捗方法」「進捗不具合の改善方法」等々、勝つための方法を丁寧に指導することです。**目標（勝つこと）に集中する方法を早く身に付けさせることが、若手育成のためには重要です。**

弊社の管理者研修は、基本的なマネジメントだけでなく、オプションとして若手社員の育成方法など貴社の事情に合わせてオリジナルなカリキュラムを提案いたします。

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

