

若手社員の主体性を高める

—主体性を具現化した研修—

経団連の調査「企業が学生に求める資質・能力」によると、圧倒的な1位は？

それは“主体性”です。

そして、この傾向は何年も変わりません。逆に考えると、それだけ主体性のない学生が多いということでしょう。当然、企業の採用基準もそれに準じているはずですし、主体性のある人材を求めていることを就活生に伝えているはずですが、また、それは就活生にとってもわかっているはずでしょう。

では、貴社の若手社員の主体性は以前と比べて高くなっていますか？

「横並び意識が強く、リーダーシップを発揮する人が少ない」「質問をするにも周囲の目を気にしながら」「自分の考えを持っているはずの人も全体の場では大人しくなってしまう」等々の声をよく聞きます。需要（主体性のある人材を求む）と供給のギャップはますます大きくなっているといえます。何故なのでしょう。

モチベーション研究専門のある大学教授によると

横並びの“安定”を第一とする昨今の若者にとって、率先して考え行動する（まさに主体性のある人材）は、「意識高い系」の「あっち側」の人なのです。つまり「そうはなりたくない人」なのです。

主体性を求める企業は「若者の無垢なエネルギーを安い給料で搾取しようとしている」

このように考える傾向があるということです。だから、公務員志向（親もそう望んでいる）が高まっているとのことですが（公務員の世界も厳しいですが）。若者の考える「安定」とは、“つぶれない大企業＝安定”ではなく、“メンタル的な安定”（ガシガシ言われたい、お前は何かしたいんだ、若いんだからもっと～、など言われたい）なのです。

これでは、いくら「主体性を持つ」と強調しても変わらないはずですが。

しかし、企業にとって、安定とは「熾烈な競争に勝ち抜いた結果」です。これまでも将来も変わりません。何もせずに真の安定は得られないのです。だからこそ、未来を担う若手社員の主体的を強化することが勝ち抜いていくための必須条件です。そのためには、教育しかありません。教育とは“人を変えること”です。

主体性を具現化する4大考動力

弊社の「若手社員戦力化プログラム」は、抽象的になりがちな「主体性」という言葉を具現化した「4大考動力」“考える力”“初動力”“やり切る力”“挑戦力”を身につける研修です。また、若手社員の意識を変える研修です。実践的なカリキュラムであり、現場で活かすことを目的としています。

4大考動力を柱とした上で、貴社の事情に合わせたオリジナルなカリキュラムをご提案いたします。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

