

若手社員の好奇心

ー成長の原動力ー

貴社の若手社員は順調に成長していますでしょうか。言うまでもなく、若手社員の成長が企業の未来を作ります。

しかし、昨今以下のような若手社員の問題が多く聞かれます。貴社ではこのような問題はないでしょうか。

1. 商談の際、リサーチが甘いことを何度指摘しても改善しない
2. 上司が仕事の基本を教えても、それを応用できず「教えてもらっていないからできない」とすぐに言う
3. 失敗するとすぐに落ち込み、なぜ？と確認すると、叱責されたと勘違いし、さらに落ち込む
4. お客様と世間話ができず、いつまでも人間関係を深められない。社内でも上司・先輩と積極的に交流したがない（食事を断る）
5. 優績者というお手本が近くにいても、そこから学ぼうとしない
6. 上位方針を知らない。そもそも関心がない

このような問題の原因は何でしょうか？

それぞれに様々な原因が考えられますが、共通する原因の一つが“**好奇心の弱さ**”なのです。さまざまな調査結果から「未知のことに対して知りたいか？」という問いに対してイエスと答える若者の比率は減少しています。諸外国と比べても日本の若者の好奇心低下が問題視されています。

「なぜ、お客様はこれを望むのだろうか？」「なぜ、このやり方が正しいのだろうか、その理由は？過去に学んだこととの共通項は？」「失敗の原因は～だが、ではさらにその原因は？」「この方は、どういう人なのだろうか？」「この先輩はなぜ、高業績を挙げられるのだろうか？」「今期、なぜこの方針なのだろうか？」

このような好奇心が成長の原動力になるのです。

ここで言う「好奇心」とは、幼児が何にでも興味を示す好奇心（拡散的好奇心と呼ばれる）ではなく、それが発展した知的好奇心（深く本質まで知りたいという意味）のことです。今は、スマホ一つでほとんどの知識がすぐに得られます。ただし、それは短絡的で表面的な知識にとどまりがちです。それで満足し、さらに探求しようとしなければ、真の好奇心は育ちません。「知識を得るための便利さ」「安易に正解を与えられることへの慣れ」が好奇心を育てる障害ともなるのです。

「緊急提案・97」で問題提起した「主体性の発揮」も、自ら深く知ろうとする好奇心が積極行動に繋がります。まさに、**若手社員戦力化の重要な要素が“真の好奇心”を強化することなのです。**

弊社の「若手社員戦力化プログラム」は、好奇心がベースとなる“考える力”だけでなく“初動力”“やり切る力”“挑戦力”の「4大考動力」を強化する研修です。また、定型の研修ではなく、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