

# 失敗を恐れる若手社員、どうします？

## — その育成方法 —

昨今の若手社員の傾向“**失敗を恐れてチャレンジしない**”は、育成する側にとって頭の痛い問題です。特に、想定外のことが次々と起こる経営環境下で、業績を確保するためには「新たなチャレンジ」が不可欠であり、まさに若手社員には率先して実践して欲しいものです。

では、若手社員自身はどう思っているのでしょうか。

若手社員が上司に期待するとベスト3は

1. 丁寧に教えて欲しい
2. チャレンジをさせて欲しい
3. 正当な評価をしてほしい

この結果を見ると、若手社員自身も新しいことにチャレンジしたい気持ちはあるようです。では、なぜチャレンジしないのか。様々な理由は考えられますが、ある教育学者は「**子供の頃から、何事にも正解があるという教育を受けてきたために、明確な正解が存在しない“曖昧さ”に耐えられない**」と言っています。つまり、“チャレンジはしたいが、その結果（成功するという結果）がハッキリ見えていなければできない”ということでしょう。

上司から見れば「何を言ってるの？成功が確実ならチャレンジじゃないよ！！」と言いたくなるかもしれません。

そこで、若手社員の育成について、上司の側も考える必要があります。それは「**失敗を怖がる**」と「**高い目標にチャレンジしない**」を混同しないことです。誰しも、失敗したくないのは当たり前です。しかも、実際のビジネスの場で安易に失敗を奨励する余裕などあるのでしょうか。**問題は、「失敗を恐れること」ではなく「高い目標にチャレンジしないこと」**です。この点を明確に踏まえて指導することが重要です。さもないと、若手社員には「失敗を奨励するなんて理不尽なこと」と感じてしまいかねません。

おまけに、自分の昔の失敗体験を自慢げに話されたら「最悪な上司」と見られてしまうでしょう。若手社員は、昔話に耳を傾けないだけでなく、心も閉ざしてしまいます。大切なことは「**高い目標にチャレンジすることが自分にとってどんなメリットがあるか**」をわからせることです。

ただし、Z世代（1990年代半ば以降の生まれ）特有の様々な価値観（個性重視、タイパ至上主義、ネタバレ消費、オタクへの憧れ等々）を考慮した上で理解させることが重要です。

また、Z世代は、早く“なにものかになりたい”のです。成長への意欲は強いと言えます。

弊社の「若手社員の戦力化研修シリーズ」は、Z世代の特徴を把握した上で、貴社のニーズに合わせたテーマで育成を図ります。カリキュラムは、事前のコンサルティングによって、オリジナルな内容を作成いたします。

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

