

# “折れない”若手社員の育成

## — 若手育成のための管理職研修 —

### 「失敗すると、すぐにへこむ若手社員」

以前、若手社員育成のためには、レジリエンス（失敗のストレスから回復する力）の強化が不可欠であることを提案させていただきました。この4月にも多くの企業が新入社員を迎え入れましたが、ますます「失敗すると、すぐにへこんでしまう」傾向が高まっているとの声が聞かれます。

そこで「早期退職防止」「企業の安定成長」のためには、ますます若手社員のレジリエンス強化が重要な課題となっています。

### 「レジリエンス強化のポイントは？」

レジリエンスを構成する要素に「肯定的な未来志向」「自己肯定感」があります。目先のことで失敗をしても、将来の魅力的なビジョンや目標があれば「こんなことで挫けてはいられない」となりやすいでしょう。今の若手社員にとって、この志向を強化することが特に重要です。

なぜ「特に重要」なのか？それは、若手社員は「高いビジョン・目標を具体的に描く」ことが苦手だからです。将来の目標を考えてもらうと、“すぐにできそうな低い目標”や“曖昧な目標”になりがちです。弊社の新入社員研修の中で行う「企業人意識診断」の結果を見ても「目標観（高い目標へのチャレンジ精神）」が最も低い傾向が見られます。これでは「肯定的な未来志向」を持ってません。

### どうしたら、肯定的な未来志向を持てる？どのように指導・育成したらよい？

それは「“自分探し”をやり過ぎない」ことです。立ち止まっていくら考えていても霧は晴れないのです。ざっくりでもいいから、まず前に進み体験を積み重ねることが重要です。新入社員が曖昧な目標しか描けないとはいっても、皆、漠然とでも自分なりに将来の希望は持っています。それに対して「もっと高く具体的なビジョンを考えろ！！」と言えは言うほど「立ち止まって」しまいます。そしてネガティブになってしまいます。

今の自分に満足しているベテラン社員に「今の自分は、若い頃から具体的に描いていた通りですか？」と問いかけたらどう答えるでしょうか。

ある学者が「変化の激しい時代では、キャリアの80%が偶然の出来事の積み重ねでできている」と言っています。前に進みながら偶然（チャンス）を作る姿勢が重要だという意味です。偶然の節目（例えば大失敗でも）で、それをチャンスにしてきた結果が満足できる今の自分を作ってきたのではないのでしょうか。

“想定外の自然災害”“予測していなかったパンデミック”等々、上司も経験したことがない変化の時代です。先が読みやすい昔の高度成長期やバブルの時代ではないのです。漠然としていても、希望を持っている若手社員に「その方向でいいからまず前に進もう！そのためにも今すべきことはこれだ！」と示してあげることです。失敗も「重要な経験を積んだね」「そこから何を学んだ？」と激励し、自己肯定感を強化し、レジリエンスを強化することが大切です。

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（若手社員のレジリエンスを強化等）を加えることもできます。興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。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

