

「自己肯定感」が低い若手社員

— 育成方法を間違えない —

昨今の若手社員（Z世代）は、**自己肯定感が低い**と言われています。そのため、どのように若手社員を育成すべきか悩んでいる上司・先輩の声が多く聞かれます。そんな中で「ほめて育てる」育成法が注目されています。

ある管理者向けの研修では、とにかくほめることが大切ということで「何でもいいからほめる材料を見つけよう」とか「注意する際にもネガティブ表現を避け、ポジティブな言い換えをしよう」と教えているそうです。例えば、言い換えの例を挙げると、

チャレンジ精神がない → 地に足がついた

決断力がない → 入念に考える

態度が偉そう → 器が大きい

意見を聞かない → こだわりがある

凶々しい → 度胸がある

雑な性格 → おおらか

このような言われ方をした若手社員が本当に成長できるのでしょうか。

また、ある心理学者が、厳しい躰なしに「ほめて育てる」ことのデメリットを指摘しています。それは、

1. **ほめてもらえないと、やる気をなくす心がつくられる**
2. **失敗を恐れる心がつくられる**
3. **失敗を認めない心がつくられる**
4. **耳に痛い言葉が染み込まない心が作られる**
5. **注意されると反発し、自らを振り返らない心がつくられる**
6. **思い通りにならないとすぐに諦める心がつくられる**

このように、ほめられると一時的には自信になるかもしれませんが、それは脆く傷つきやすい自信であり、真の自己肯定感に繋がる自信にはならないのです。

そもそも、**自己肯定感を高めることが“育成の目的”**なのでしょうか。昨今、「Z世代」という言葉が定着し、今の若者はこれまでと違うことが強調されがちです。たしかに、時代と共に人の考え方も変わることは間違いないでしょう。

育成のためには「何が違うのか」（例えば自己肯定感が低い）を理解することは大切です。しかし、それは目的（業績を上げる力をつける）を果たすための手段です。**手段を目的化**してはいけません。

弊社の「若手社員研修」や「新入社員研修」は、昨今の若手社員ならでは傾向を踏まえた上で、真の成長を促進します。例えば、真の自己肯定感とは何か、なぜ自己肯定感を高める必要があるのかを理解できる研修です。また、貴社の個別事情を踏まえ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、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

