

# 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。

しかし、上司が「失敗を恐れずチャレンジしなさい」と言えば言うほど“**失敗は恐ろしいもの**”と若手社員の心に刷り込んでしまっているのです。「じゃ、どうすればいいの！！」と叫びたくもなるでしょう。

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。一概に決めつけられませんが、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。これでは、実務の世界で生きていけないでしょう。しかし、企業の将来を作るには若手社員を育成するしかないのです。

では、どうするのか。それは「**失敗を前提として取り組ませる**」ということです。こう言うと「仕事をいい加減にさせろということか！」と思われるかもしれませんが、そうではありません。目的は「**失敗から学ぶ方法を学ぶため**」です。当然、上司は失敗のリスクを予測した上で、その許容範囲を見定めておくことは必要です。

そこで重要なことは、**失敗した後での原因分析、改善策を考えさせることです（学び）**。この学びが育成の最大ポイントです。ただし、漠然と実行させてはいけません。若手社員が実行している過程で上司がどれだけ深く“観察”しているかが重要なのです。その観察結果が部下自身の反省内容をリードし、大きな気づき（学び）を与えることになるのです。

そこで、より深く観察するために、例えば下記の「失敗の要因」を基にして観察することも一つの方法です。

失敗の客観的要因（概要）	
1	未知・無知（それを行うために必要な知識・情報の不足など）
2	不注意（手順の不遵守など）
3	準備不足（事前の情報収集・計画内容など）
4	ニーズのミスマッチ（その仕事の目的のズレ、相手のニーズ把握不足など）
5	外部環境の変化（予期せぬ変化、その変化への対応方法など）
6	誤った目標設定

また、観察方法もただ肉眼で見るだけではありません。「日報内容から観察する」方法などもあります。そして、失敗から学べることを実感した若手社員は、次もチャレンジしたくなります。また「次こそ成功したい」という意欲も高まってくるのです。

弊社の管理職研修では、「若手社員の育成」だけでなく貴社のニーズに合わせたオリジナル研修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