

◇現代社会と青年◇

若者の向上心の育て方

株式会社キャリアコンサルティング
代表取締役社長

むろだて いさお
室館 勲



「最近の若者は向上心がない……」

という不満の声をいつの時代も聞きます。皆様は、今どきの若者に向上心があると思いますか？「あると思う」「ないと思う」「分からない」様々に分かれるでしょう。指導側としては「今どきの若者にも一〇〇%向上心がある」と思っておくべきです。「向上心はあるけれど、出しきれない」と捉え、出しきれないのは指導側にも原因があるんだと捉えることが建設的です。

一人ひとりの社員に向上心があれば当然、組織は成長していきます。

若者が向上心をむき出しにする瞬間がいくつかあります。その一つが「年齢・キャリア・実力が自分と拮抗している人が評価された瞬間」です。

キャリアコンサルティングでは半期に一度、全社員を対象に、優秀社員賞や敢闘賞などの表彰をおこないます。多くの企業でも「新人賞」の表彰があると思います

が、弊社も今期になって初めて、入社二年目未満の社員を対象として、新人賞を創設しました。すると普段はおとなしい社員でも、同期が新人賞に表彰された後では「悔しい」「自分も入賞したい」「もつと頑張りたい」と今までに無かった反応を示したのです。まさに向上心をむき出しにした瞬間です。人は、自分と同じくらいだと思っていた仲間が功績を残した時、自分に対して疑問を持つようです。

指導側はタイミングを逃さずに、部下が向上心を持っていることを信じ、適度な目標を持たせることが大切です。

イチロー選手は「なるべく小さな目標を設定して、達成する。そして次の目標を設定していくことを繰り返す」と言っています。

若者の指導でも同様に、まずは達成可能な目標を設定させることが肝要です。そして小さな目標の達成に対しても評価してあげることによって達成感を味わわせる。それを繰り返していくうちに、本人の中では「設定した目標は達成するもの。達成すれば成長するし、評価もされて嬉しい」という感覚が自然と身につき、向上心につながっていきます。

評価制度や目標設定は、若者の向上心を育てる上で、指導側の大切な管理業務と言えるでしょう。