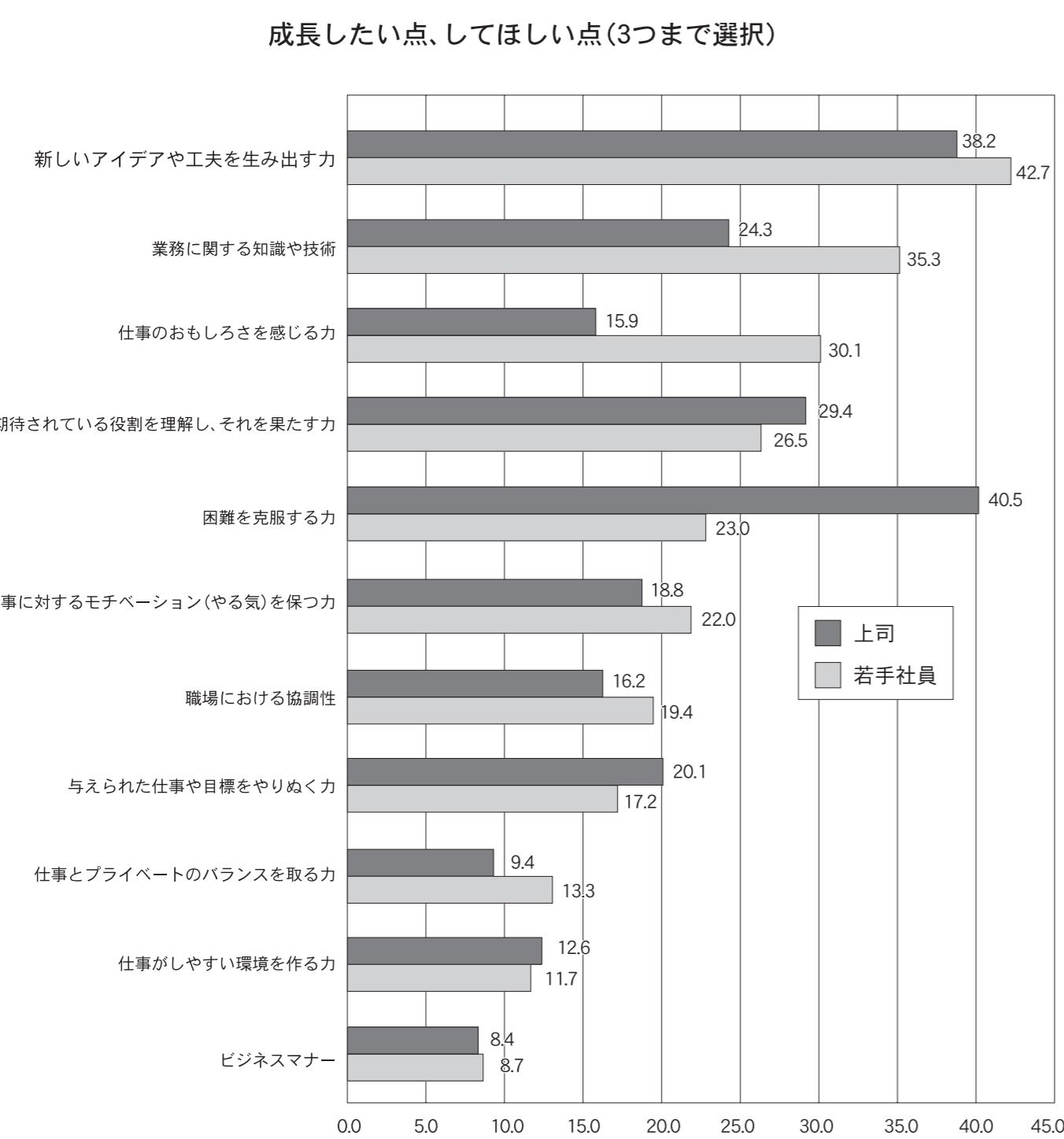


上司は若手社員に「困難を克服する力」を期待



「若手が伸ばしたいのは アイデアや工夫を生み出す力」

調査は、全国の入社1~3年目の若手社員(22~25歳の男女300人)、入社1~3年の部下を持つ上司(入社4年以上の男女309人)に実施した。上司が若手社員に対して「成長してほしい」と思う項目の第1位は、「困難を克服する力」(40.5%)だった。若手社員が同項目を選択したのは23.0%といま、意識の差が明らかになった。

若手社員自身が「今後成長したい」と思っている項目では、「新しいアイデアや工夫を生み出す力」(38.2%)と続いている。

上司の回答を見ると、「新しいアイデアや工夫を生み出す力」(35.3%)と最も多く、

「業務に関する知識や技術」(30.1%)、

「仕事のおもしろさを感じる力」(26.5%)で、若手社員の成長に対する意識の成長の促進要因が示された。

成長の促進要因阻害要因および若手社員と上司の意識のギャップが明確になった」と同社。内容を抜粋して紹介する。

若手社員に「困難を克服する力」を期待しているが、若手社員が最も伸ばしたいのは「新しいアイデアや工夫を生み出す力」。人事コンサルティング会社、ジェイティーピーモチベーションズが実施した「若手社員の成長に関する調査」でこんな結果が示された。調査で若手社員の成長の重要な成長の促進要因阻害要因および若手社員と上司の意識のギャップが明確になった」と同社。内容を抜粋して紹介する。

こと」30・4%、「適切な目標

業務が与えられていないこと」28

・5%だった。

上司からの評価では、「自負に

『成長しよう』という意識が薄い

こと」が38・5%と最も多く、

次いで適切な目標や業務が与え

られていないこと」26・9%、

「職場で、従業員を成長させよう」という風土がないこと」24・9%

と続いた。

若手社員は、自身の意識の薄さ

を認めつつも、上司を含めた相談

できる人の存在を求めており、

上司は、業務の考え方や職場の風

土が成長の妨げであると分析して

いる様子がうかがわれる。

今後の若手社員育成のために

は、日々の業務の中で確実に成長

できる環境を整えること、また成

長の場を提供することが重要だ。

また、成長の重点項目として、

「アイデアや工夫を生み出す力」

などがあげられる。個人組織ともこれの

成長促進に取り組む必要がある。

また入社年度別に対応により、

成長促進の対応によって、

成長促進が求められている。

