

# 大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2012年8月1日

## 若者の心理を知り、育てる

8月1日付けの日経新聞に20歳代の若者の行動についての記事が載っています。

これは旅行を計画するときの特徴からの考察です。過去、若者はバックパッカーなど如何にお金をかけずに旅行するかを考えていました。そのためには、自分で情報を収集し、自分で飛行機、宿泊先を予約するという行動をとりました。

しかし、最近の若者は旅行代理店を訪れパッケージ商品を使った旅行をすることが多いようです。

旅行先を選ぶのも、知らぬ土地に行ってみたいという好奇心ではなく、友達が行ったからという理由が多いようです。

インターネットを駆使する若者が、情報収集、予約などに利用しないというのが面白いと思います。30歳代や40歳歳代の方が利用率は高くなっているようです。

このような記事から今の若者はかなり保守的で、失敗したくないという思考を感じられます。

チャレンジするのが若者だ！とばかり言えないようです。

そのような中、知見を広めたい等自己投資のために海外に行く者もいるようです。

このように保守的でありながら、将来への漠然とした不安から自己投資をする若者を組織の中でどのようにして戦力に育てるか？

これが企業として今後の課題になります。

それを解決するためには、若者の特性を理解し、それに見合った人材育成をしなくてはなりません。

自己投資への意欲が高いわけですから、「将来の自分のためになる」とわかれれば教育訓練にも積極的に取り組んでいくでしょう。

教育訓練というと多くの従業員は「忙しいのに大して成果も出ない訓練に時間を取りられるのは厭だなあ」と感じています。

そのような状況では、会社が用意したプログラムを受身の姿勢で受講します。受身であれば成果が出ないのも仕方ないことでしょう。

仕事全般に言えますが、受身ではなく如何に主体的、能動的な行動を取るかは重要です。

教育訓練のプログラムも従業員に選択させるというものの一つのやり方です。

教育訓練には、今の業務知識の向上を重点にすることが多くなりがちです。時間的余裕の無い場合、その傾向が高くなります。

これも必要なのですが、それ以外にロジカルシンキングなど将来確実に役に立つような訓練を組み合わせることで効果が発揮されるでしょう。