“ゆとり君”と働くために覚悟しておくこと（第5回）

新入社員にモチベーション教育はいらない

2015.09.24

私は企業の人事部や教育研修担当の方と話すとき、「皆さんの会社ではどのような教育をしていますか？」と必ず聞きます。すると「うちの会社は説明会でけっこう厳しいことを言っているから、（新入社員の心がまえができていて）大丈夫です」という答えが多く返ってきます。

しかし、これはたいていの場合、間違っています。会社と新入社員の関係は、恋愛に似ています。恋愛は、相手を好きになるときに、良いところを見て好きになりますよね？ 好きになるときは、相手の悪いところは見えません。

相手が「私は、わがままだよ？」と言っていても、好きになるときはそれが気になりません。いざ、付き合い出してから「お前はわがままだなぁ？」「だから言ったじゃん？」と徐々に悪いところが気になり出します。

その会社に入ることを選んだ新入社員にとって、説明会で良いところ、悪いところの説明を両方受けたとしても、良いところが気に入っているから、入社するわけです。悪いところの説明は頭に入りません。新入社員の会社への期待値は、こうして上がります。その期待値がぐっと上がった新入社員に対して、一般的な新入社員研修で何を教えているでしょうか？

仕事に取り組む姿勢や、やる気を養う「モチベーション教育」あるいは実際の業務に必要な専門知識や社会人としてのマナーを教える「スキル教育」「知識教育」がほとんどです。ここで、新入社員の職場に対する期待値は、さらに上がります。「よう し、やってやるぞ」と思うわけです。ところが実際の現場は、新入社員にそんな活躍を期待していません。それどころか、ゆとり世代が社会に出始めて以降、上司世代の新入社員に対する期待は年々下がっています。

メンタルが弱く、叱ればすぐに落ち込み、パワーハラスメントだと騒ぐ。私の経験から言って、現在の上司世代は新入社員が嫌いで、いらないと思っている人のほうが多いです。新入社員の現場に対する期待の大きさと、現場の新入社員に対する期待の小ささ。ここに大きなギャップがあるのです。

従来通りの新入社員研修では、このギャップを調整することが難しくなっています。結果、期待を高めた新入社員が現場の厳しさにぶち当たり、大きなギャップで心が折れてしまうのです。人事部は新入社員にとって、「大丈夫か？がんばろうね」とやさしく励ましてくれる、学校の先生のような存在です。それが人事部の仕事ですから仕方ありませんが、ちょっと問題があります。

モチベーションクライシスを起こす… 続きを読む