

新明解説

デジタル世代の育て方

～アナログ上司に勧めたい若手を伸ばす③⑩のヒント集～

株式会社 M&R Consulting 代表取締役 中西 真人

● 育てる側の意識転換のために

最近の新入社員は「ゆとり世代」と呼ばれ、「積極性がない」「根気がない」と言われる一方で、「優秀だ」との声も多く聞かれます。ゆとり世代の短所を克服する育成法についてはたくさん取り上げられていますので、ここでは長所を生かした育成法も含めてご紹介します。

さらに、ゆとり世代誕生に至る時代と、経営管理者世代が歩んできた時代との比較から、育成のポイントが管理者側の意識変革にあることを明らかにします。

ゆとり世代と経営管理者世代を、デジタル世代とアナログ世代と置き換え、「自社の風土に適応させるため」の従来の育成法から「新しい組織風土を構築するため」の育成法への転換が、今求められていることを分かりやすく解説します。



● 中西真人（なかにしまさと）

株式会社 M&R Consulting 代表取締役
www.m-r-consulting.com

クーバー・スライブランドコンサルティング(株)、ケブナートリゴ-日本(株)を経て、1996年にM&R Consultingを設立。

主な指導領域は経営計画策定、人事制度構築のコンサルティングのほかCS調査およびファシリテーションやプロジェクトマネジメント、人事考課などの管理職研修も多くの手がけている。これまでに指導したビジネスマンは4万名を超える。

著書等：『人材育成の教科書』（ダイヤモンド社）、『思いどおりに仕事を進める対人関係トレーニング』（かんき出版）、『プロジェクト・マネジメント』（かんき出版）、『実務で役立つプロジェクトファシリテーション』（翔泳社）

連絡先：mnakanishi@m-r-consulting.com

目次

- ① 今年の新人は「消せるボールペン」
- ② 「上司の能力が低い」と文句を言う新人
- ③ ゆとり世代の特徴
- ④ ゆとり教育とIT革命によって誕生したデジタル世代
- ⑤ アナログ世代とデジタル世代の分岐点は1990年
- ⑥ 世代間ギャップが生み出す新人のイメージ
- ⑦ 打たれないように対策する
- ⑧ 打たれる場面が減っている
- ⑨ 打たれたときのショックが大きい
- ⑩ 世代間ギャップの原因
- ⑪ アナログ思考：その1
「失敗は取り戻せる。努力の先には成功がある」
- ⑫ アナログ思考：その2
「ルールは自分で決めたり変更したりできるもの」
- ⑬ アナログ思考：その3「ビジネスは人と人との間から始まる」
- ⑭ アナログ思考：その4
「約束には遅れない、急な変更は許されない」
- ⑮ デジタル思考：その1「失敗は取り返せない」
- ⑯ デジタル思考：その2
「成功するために必要なのは、その方法を知ること」
- ⑰ デジタル思考：その3「ルールは決められているもの」
- ⑱ デジタル思考：その4「壊れたら取り替える」
- ⑲ デジタル思考：その5
「情報は獲得するものではなく、与えられるもの」
- ⑳ デジタル思考：その6「判断の基準を外部に委ねる」
- ㉑ 「背中を見て覚えろ」は通じない
- ㉒ 研修の進め方を変え、最初に解決法を教える
- ㉓ アナログ思考の欠陥
- ㉔ デジタル世代の育成法：その1
「仕事の指示は攻略本（マニュアル）の要領で丁寧に」
- ㉕ デジタル世代の育成法：その2
「仕事のルールを作らせたり、変えさせたりする」
- ㉖ デジタル世代の育成法：その3「答えがあるなら、先に教える」
- ㉗ デジタル世代の育成法：その4
「1つのやり方にこだわらず、他の方法を探させる」
- ㉘ デジタル世代の育成法：その5
「判断基準を本人のなかに形成する」
- ㉙ 判断基準を育てる2つのアプローチ
- ㉚ ハイブリッドなビジネスパーソンの登場を期待して