

1 「そのうち教える」っていつ？

上司「さっきから手が止まってるけど、どうした？」

若手「〇〇さん、これってどうやったらいいですか？」

上司「あー、まだ教えてなかったっけ？ まあ…そのうち教えるから、今はこれやっというて。」

若手「あ…はい。わかりました。」

(って言うか、前も『そのうち』とか言ってたし…。)

よくありそうなやり取りではないでしょうか？

もしかすると上司や先輩が本当に忙しくて、教える時間を作れないのかも知れません。

一概には言えませんが、

そもそも会社内に、若手従業員に教える『内容』や『スケジュール』そして『教え方』は、キチンと存在しているのでしょうか？

もし無いのであれば、『若手に教える』というのは、相当難しい事だと思います。

確かにひと昔前は、

「俺たちが若い頃は、先輩の背中を見て自分から学んだもんだ。」

とか、

「忙しい先輩でも何とか捕まえて、教わったもんだ。」

こんな事があったのは事実です。

ただ今は、ひと昔前とは違います。

どちらが良い悪いではありませんが、間違いなく言える事は、

『ひと昔前の普通』を、今そのままやったら、『害』しかありません。

では、この若手従業員（先輩から見たら消極的）は、仕事に対して本当に消極的なのでしょうか？

答えは『NO』です。

決して消極的ではありません。

純粋に疑問に感じた事を質問しただけです。

それに対して『待て』と言われたので、待っただけです。

まずはこのような事があっても、

『イコール消極的』とか『最近の若いもんは…』と結びつける事はやめましょう。

そもそも上司世代と、若手世代では特性が違います。

上司世代 … わからない事は『やりがい』、積極的に質問して、早く一人前になるろう。

若手世代 … わからない事は『不安』、自分勝手な事をせず、ちゃんと指示に従おう。

若手世代は、『ちょっと先』をイメージできる方が、『やりがい』を感じてくれます。

なので、『若手の成長を本当に望んでいる』のであれば、

まずは、教える『内容』や『スケジュール』そして『教え方』をキチンと作り上げる事をオススメします。

もし、『若手トレーニングプログラム』のようなものがあれば、若手世代の基本作業（動作）習得は、かなり短時間で済みます。そして、最大の『副産物』があります。

『カイゼン』です。

今までのやり方をキチンと習得した上で、上司世代が想像できないような『アイデア』を出してくれる事があります。

会社に『良い意味で染まっていない』ため、自由な『アイデア』が出てくるのは、当然と言えば当然です。

「若手が成長しない…。」

「若手がまた辞めた…。」

わかります。

ただそれは、『ひと昔前オペレーション』が、その原因になっているのが実態です。

若手世代は、想像以上に優秀です。