

タイプ別

こんな若手涉外担当者は このように指導しよう

内田和俊
人材育成コンサルタント
SYPシステム認定ビジネスコーチ

ここでは若手を8タイプに分類し、それぞれの
特徴と指導・育成のポイントについて解説する。

TYPE1

言われたことしかやらない若手
教材ではなく
体験を通じて
人から学ばせる



意

外かもしれないが、最近では地味なコツコツタイプの優等生に多い傾向である。

世間では徹底した効率化を進めるため、標準化されたシステムを開発する流れが主流になった。これは教育業界も例外ではない。

「これだけ覚えればTOEICで確実に『点』のようなタイトルに象徴される参考書が巷にあふれていることから分かるように、学校教育もこの流れに乗った。

このような教育方針のもとでは、標準化されたシステムが絶対であり、個性や自分流は否定されてしまう。こんな教育を小、中、高、大と16年間も続けていけば、言われたことしか(与えられたことしか)できない(しない)若手

が増えて当然だ。

涉外活動に同行し
オリジナリティを学ばせる

このタイプには、特に涉外業務においては、「セオリーやマニュアルから外れ、自分流や個性を発揮しなければならぬ場面も多々あるのだ」ということを体験を通じて学ばせる必要がある。

「体験を通じて学ばせる」がポイント。つまり、マニュアルや教材ではなく、人から学ばせることが何よりも大切だ。

そのためには、身近なモデルを通じて学ばせること、つまり同行訪問が最も効果的である。しかも一人に固定するのではなく、なるべく多くの先輩行職員と

の同行を経験させることも大切。当然のことではあるが、この際、人選も重要なポイントとなる。

- ・ 獨創性、創造力、オリジナリティに長けた人
- ・ いわゆる気が利く人。一を言っただけで十を理解できる人
- ・ 多くの弱点や短所がありながらも強みや長所を活かしている人

このような特徴を持った人たちの同行訪問をたくさん経験させよう。タイプ1に分類される若手は、新たな経験を数多く積むことによって、飛躍的に成長する可能性を秘めていることを忘れないでほしい。

POINT

- ・ たくさんの上司・先輩との同行訪問を経験させることで、身近なモデルを通じて創造力やオリジナリティを学ばせる
- ・ 新たな経験を数多く積むことによって、飛躍的に成長する可能性を秘めていることに留意

TYPE2

失敗を恐れてなかなか行動できない若手
事前に実例を学習すること
自信をつけさせる



失

失敗を恐れてなかなか行動できない若手は、前項の『いまだきの若手はこんな世代・こんなタイプ』でも説明したが、「リスク回避・伝習型」の中でも最も多いタイプといえる。

15ページの図表2に示したように、上司や先輩に多い「リスク選好・自習型」とは正反対のタイプのため、特徴がなかなか理解できず、それゆえに間違った対応を取りがちである。

すでに説明したとおり、行動する前から失敗を想定してしまい身動きがとれないこのタイプの若手に「とりあえず、やってみよう」は間違った対応である。万一それらの失敗が現実のものとなってしまったときには、どん

な方法が考えられるかを事前に説明することが大切だ。このとき、その解決方法は一つではなく、可能な限り多くの方法を教えたほうがよい。

16ページの図表3を見てほしい。「リスク選好・自習型」は行動しながら学ぶタイプである。失敗を恐れず積極果敢に行動し、失敗から多くを学ぶ。

それに対し、「リスク回避・伝習型」は行動前に学ぶタイプで、失敗を極端に恐れるあまりチャレンジ的な行動を避けたがる。失敗からではなく成功から学ぶタイプである。

若手指導のポイントとして、まずはこの特徴を理解しておく必要がある。

万全の準備を整えれば
安心して行動できる

このタイプの若手は、マニュアルや公式が好きである。「このとおりによれば、こんな答えが出る」という安心感が彼らの行動の原動力となるからだ。

ところがマニュアルや公式どおりに事が運ばないのが、涉外活動の難しさであり、楽しさでもある。彼らにとって、公式どおりに進まない涉外活動はワクワクするようなチャレンジ業務ではなく、ただただ恐怖と混乱の源でしかない。

こんな彼らには「万全の準備」がキーワードになる。彼らが安心して行動できる、周到的な事前学習

が必要だ。

具体的には、過去の涉外活動を記録している行職員がいれば、それを読ませてそこから学ぶことも可能だ。また、経験豊富な上司や先輩たちの実例をレクチャーしてもらったのもいいだろう。

さらには、ロールプレイが多く盛り込まれた研修などにも参加させ、できるだけ多くのパターンを学習することによって、自信をつけさせることが有効である。

そして、実際に彼らが勇気ある行動をした場合には、仮に良い結果が出なかったとしても、そのプロセスを褒めてほしい。

POINT

- ・ 行動する前に失敗を想定してしまうので「とりあえずやってみよう」という指導はNG
- ・ 上司や先輩が過去の実例をレクチャーしたり、ロールプレイ中心の研修で学習させたりすることで自信をつけさせる