

【新入社員育成 10 か条】

1. 組織全体で取り組む

育成担当社員だけにまかせてしまわず、職場で関わる先輩、上司からも適切なフィードバックやアドバイスをを行うようにしましょう。

仕事のやりとりの中や業務とは直接関係のない雑談の中からも新入社員が今どのような位置にいるのか、困りごと・悩みごとはないか、多面的な関わりを組織全体として持つように配慮します。

2. 育成担当者のケアを忘れない

人を育てるのは決して簡単なことではありません。ましてや少し前まで学生であった新入社員なら、社会人としてのイロハから伝えていく必要もあり、その労力は相当なものになると考えられます。OJT 上、育成担当者が見つかる場合もありますが、担当者だけに責任を押し付けることなく、いかに組織全体で育てる雰囲気を作れているかも大きなポイントとなります。育成担当者とはこまめに意思の疎通を図り、新入社員だけでなく育成担当者の考え方や悩み等、フォローすることが大切です。

3. 信頼関係作りに励む

飴とムチでの人材育成には限度があります。相手(新入社員)の勤労意欲を内的モチベーションにより高めるには、関わりの深い育成担当者や上司等との信頼関係構築が第一歩となります。年齢が離れているからと言って最初から理解できないとしてしまわず、相手の考えを尊重するようなコミュニケーションを図りましょう。

4. 性格とタイプを把握する

10名いれば10通りの性格とタイプがあります。日常の雑談の中からも、その人の人となりは見えてくるものです。誰にでもあてはまる育成法はありません。性格とタイプを早めに理解し、その人に合った育成法で対応することを心がけましょう。

5. マニュアルでがんじがらめにしない

自立型人材に育てたいのなら、マニュアル等でがんじがらめにするのは必要最低限に留めましょう。新入社員の時に何事もマニュアル通り(頼り)の癖をつけてしまうと、自分で考えたり工夫したりすることをしなく(出来なく)なります。最初は小さな業務で十分なので、失敗覚悟で一通り新入社員にまかせてみましょう。失敗から何に気付いてもらうか、学んでもらうか、そこもポイントにフィードバックすることが大切です。

6. 教育、訓練、管理を使い分ける

教育とは知らないから出来ない人に知識を授けること、訓練とは知っているが出来ない人にやり方を授けること、管理とは知っていて出来るが徹底出来ない人に習慣化の訓練を施すこと。その新入社員に最適な対応をしましょう。

7. 質問を効果的に使う

質問には種類があります。

1つは情報収集のための質問。日常会話でよく私たちが行っている種類です。これを行うことにより、相手のプライベートな情報まで垣間見ることができ、心理的距離をグッと近づけることができます。

もう1つは相手に気づきを促進する質問です。コーチングでコーチが意識的にする質問です。この答えによって導き出された気づきは、先輩から言われた(強制)ことではなく、本人自らが気付いたことと認識され、内的モチベーションにより行動しやすくなります。

8. 頭から否定しない

年齢、育った環境、社会状況など、新入社員と現社員との違いは決して小さいものではないでしょう。「今の若い者は何を考えているのか、、」という声をまま耳にしますが、彼らには彼らなりの考え方があり、それに基づいて行動を起こしています。昔ながらの育成方法は通用しないといったん腹をくくり、頭から否定せず相手を理解する努力から始めましょう。

9. 理由や目的を明確にする

今の新入社員の年代は、何の説明も無しに「規則だから」とか「いいからヤレ」的な精神論は通用しないと考えましょう。逆に、理由や目的を明確に説明することにより、納得感が生まれ行動に疑問が起こりません。「説得よりも納得」がポイントです。社則なども出来る限りそれが出来た背景を伝えることにより、より早く社風に馴染んでもらうことができます。

10. 働く意識の違いを認識する

一昔前の勤労への動機は、生活の安定であったり、お金を稼ぐことでしたが、生まれた頃からそのような心配の無い現代の若者(新入社員)のそれは、楽しむため、です。より良い自分になる、といった自己実現のためとも言えるかもしれません。マズローの欲求5段階説からすると、一昔前の人々は生理的もしくは安全の欲求を満たすところが第一の動機になっていましたが、現代ではその2つは既に満たされているため、最初の欲求からして異なります。お金は必要だがそのためだけに仕事をしている訳ではない、という考え方の人々に、昇進や給料分ぐらい働け、というのは逆効果です。いかに仕事のおもしろさを伝えるか、興味を持たせるか、が大きなポイントになります。