

上司・先輩社員のための 「考える新入社員」育成ガイド

入社数ヵ月から1年未満の新人に働きかけるポイント

株式会社ファーストキャリア 代表取締役社長 若鍋 孝司

■ 新人が自律するメカニズムを理解しよう

「真面目で大人しく素直な新入社員」というのが近年、各社に共通する認識だという。言われたことをしっかりやる。できなかったときには反省する。周囲に気遣って、大きなトラブルは起こさない。入社から数ヵ月のスペックとすれば十分だろう。ただ、いつまでも大人しく素直で言われたことをやっているだけでは成長しない。課題は、いかに一人前に脱皮してもらうかだ。OJTでは主に「仕事のやり方」を教える。また、報告・連絡・相談といった職場のルール、その仕事に携わる基本的な心構え・態度も指導していく。しかしその延長線上で新入社員は自然に一人立ちできるだろうか？ 外から教える必要があるうちは一人前とはいえない。といって「今日から自分でやりなさい」と突き放しても、普通は戸惑う。「このまま進めていいのだろうか」「上司・先輩に聞いたほうがいいのではないか」「それとも自主性がないと叱られるだろうか」と逡巡しながら、その壁を乗り越える人も、失速する人も出てくる。迷うことも1つのプロセスだが、育成スピードを上げる必要があるとすれば、「動機」が重要ポイントになるだろう。“なぜその仕事をやるのか”という気づきを得た者は目の前のことがつながり始め、主体的に取り組むようになる。上司・先輩の皆さんには新人が成長するメカニズムを理解し、一人前に脱皮する瞬間を支援し、見届けていただきたい。(編集部)

CONTENTS

- 新入社員のジレンマを知ろう
 - (1)入社数ヵ月の新入社員の心情
 - (2)失敗経験と育成効果の狭間
- WhatやHowを覚えてこなすだけでは仕事はできない
 - (1)新入社員が陥る指示待ちの罠とは
 - (2)内発的動機を引き出すことが大事
- 上司・先輩の判断基準を理解させる
- 新入社員にはまず考えさせる
 - (1)正しく「考える」力があるか
 - (2)問いを形成する2つの力とは
- 「考えること」ができれば質問させ確認させる
 - (1)評価を恐れ、質問を自粛するケース
 - (2)新入社員の質問力を高める方法
 - (3)上司・先輩は傾聴を基本に接する
- Why(なぜやるのか、目的は何か、何を大切にしているのか)を共有する
 - (1)主体的行動のためのステップ
 - (2)職場の暗黙の基準まで理解させ染めていく
- 流される新入社員と頑固な新入社員は注意
 - (1)志を忘れる流され社員
 - (2)理解を拒む頑固社員
 - (3)考え方(Belief)を柔軟に変えられる人材
- Belief Changeを起こすには
 - (1)ひと皮むける瞬間に注目
 - (2)たっぷり語らせて、じっくり聴かせる

~~本ガイドのPDFファイルをご用意しました。本誌年間購読者様に限りご提供します(無料)。ご希望の方は editors@busi-pub.com まで購読者番号(本誌送付の宛名ラベルに記載)を明記の上、E-mailでお申し込みください(TEL、FAXは不可)。2011年8月31日まで~~

■ 若鍋孝司 (わかなべ こうじ)

東京農業大学卒。株式会社ニチレイにて、採用・全社教育研修の企画、人事制度改革などを担当。2001年、組織の課題解決コンサルティングを行う株式会社セルムに入社。関西支社立ち上げ、優良企業の人材育成企画支援、次世代経営幹部研修、海外現地法人マネジャー研修、企業DNA浸透プロジェクト等をプロデュース。2006年、株式会社ファーストキャリアを設立。大手優良企業に対し、若手人材の教育・育成の様々なナレッジを提供中。

■ 株式会社ファーストキャリア

●住所：東京都渋谷区恵比寿4-6-1 恵比寿MFビル4F ●TEL：03-3440-0013 ●URL：http://www.firstcareer.co.jp