

# 今年の新入社員、順調に育っていますか？

## —期待通り、自立していますか—

皆さんは、以下の設問について、どうお考えでしょうか。

### 「公正な分配とは？」（4択）

1. 全ての人に平等な分配
2. 必要性に合わせた分配
3. 実績に合わせた分配
4. 努力に応じた分配

ある学者が、現役大学生200名を対象に調査をした結果、以下のようになりました。

「1. 平等：51.1%」「2. 必要性：5.7%」「3. 実績：18.1%」「4. 努力：25.1%」

つまり、いかなる理由でも分配量を変えること自体に違和感を感じる若者が増えているということです。この大学生たちが、新入社員として企業に入ってきているのです。（ちなみに人数は少ないですが、アメリカの大学生の答えは56.5%が「3. 実績」となっています）

上記の結果を見ると、「何でも横並びで、突出しようとしなない」「リーダーシップを発揮しない」などの新入社員の傾向にも納得できるのではないのでしょうか。

しかし、ビジネスの世界において、どの企業も、どの社員にも平等な分配などあり得ないでしょう。はたして、この若者たちが企業の中でやっていけるのでしょうか。

ところが、新入社員研修における意識調査では、「成果による報酬」意識がそこそこの平均的な高さになるのです。ということは、入社した途端に意識が変わったのでしょうか？

そんなことはないでしょう。ではなぜか？それは“**周囲（会社）が期待している正解**”を察知して答えているのです。本人たちに悪気はありません、**これまでは“誰かから正解は与えられるもの”という世界で生きてきたのです**。つまり、持つべき意識（正解）も単に知識として理解しようとしているのです。本音のところでは変わっていないのです。

しかし、入社して半年が経過し、これから一人前に育つためには“結果を出せる”ことが要求されます。表面的に周囲の期待に合わせ**「素直で真面目な新入社員」という評判だけを得ているだけでは、結果を出せずに挫折し、早期退職にも繋がりがねません**。

また、分配に関する意識だけに限らず、企業人として自立する（一人で成果を出せる）ために、必要な意識と行動を今この時期に完全修得することが必須です。

そのために「新入社員フォロー研修」をご提案いたします。

新入社員研修でも基本的な意識と行動は学んではずです。しかし、多少なりとも企業の世界を知り、現実を見たからこそ、なぜその意識・行動が重要なのかを見つめることができるのです。来年入社する後輩もすでに多くが内定しているでしょう。先輩になる前に後輩の手本となる状態にすることは、本人はもちろんのこと企業にとっても重要な課題です。

また、弊社の「新入社員フォロー研修」は、単なる新入社員研修のおさらいではありません。2年目のステップも示し、成果を上げるための方法を修得していただきます。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

