

# 新人受け入れ側の問題

## 一若手社員の育成方法の修得一

まだ、新卒採用活動を継続している企業も多いようです。すでに10月の時点で、内定率90%を超えている状況であっても、説明会を開くと、そこそこ人が集まる企業も多いとのことですよ。

当然、そこに集まる就活生の中には、すでに内定を得ている人もいます。つまり、内定をもらっても、入社を迷っている人も多いということです。

しかし、いずれは時間切れとなり「迷った状態のまま入社」という人も、いるかもしれません。たとえ、そういう状態であったとしても、それを早期に払拭し「この会社で正解だ」と感じさせることが重要です。

そのために、大切なことは、受け入れ側（配属先）の準備です。昨今の若手社員は、明らかに過去の新人とは傾向が変わっています。その変化に対応できる育成の準備はできているでしょうか。

ともすると、受け入れ側に、こんな問題はないでしょうか。

1. 「新人の研修は人事がやるもの」だから「基本を修得した状態で配属させるのが当然」と考え、もし修得できていないと「今年の新人は・・・」と冷たい反応
2. 現場が忙しく、育成計画を立てないまま新人を迎え入れてしまう
3. 育成計画を立てたとしても「要するに新人だから、基本は同じ」「やっぱり“習うより慣れる”だよな」と、例年通りの変わり映えしない計画
4. トレーナー制度があっても、毎年ほぼ同じメンバーで「またオレがやるの？」とマンネリ
5. 「マニュアル整備をしよう」は、よいのだが、“よくわかっている人”に丸投げ。結局、“わかっている人ならわかる”マニュアルになってしまう。
6. 過去、やる気のある若手が退職しているのに、その原因究明、対策がないまま、新人を迎えてしまう。退職の予兆さえ把握できていなかったことに、育成側の反省がない
7. 大雑把な育成計画で「わからなかったら、いつでも相談できるようにしておけばよい」と安心している。しかし、昨今の若手にすると「わかるようになっていないことは理不尽」と思っている。その意識のギャップに気づいていない

等々

結局、変化している若手社員の傾向と、その育成方法を理解できていないことが、最大の問題と言えます。

弊社の管理職研修では、Z世代と言われる若手社員ならではの育成方法も修得していただけます。受け入れ準備でもっとも大切なことは、トレーナー制度等の体制面だけでなく、若手社員の傾向を理解し、その育成方法を修得していただくことです。

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

