

新人研修 見直してですか・2

一改善の着眼点一

新人研修の企画を立てる時期がきました。

前は、参加者や企業を取り巻く環境変化に適応するため、外部活用の見直しが必要であることを提案しました。今回は、参加者（昨今の若者）の傾向から、研修内容をバージョンアップする必要性について提案します。

そこで、若者の変化傾向を知るための一例として「今の大学生が、自分をどう思っているのか」をまとめたものを紹介します。

- ☒ **やさしさに溢れ、他人に対する思いやりがあつて**
- ☒ **そこそこの粘り強さや我慢強さを持ち**
- ☒ **頭の良さやコミュ力は微妙で**
- ☒ **自ら積極的に何かをすることはあまりなく**
- ☒ **決定的に自分に自信がない**

さらに「**何かにチャレンジしようとしているとき、それをためらう理由は？**」に対するアンケート結果の第1位は「自分の能力ではできないと思うから」でした。

上記の結果で着目すべきは「決定的に自分に自信がない」です。つまり**自己肯定感が低い**のです。自己肯定感が低いと、研修中は講師の指示には素直に従うでしょう。それを見て「素直で真面目な受講姿勢」と捉え、良い研修であったと判断することは危険です。なぜなら、学んだことを配属後に自信を持って実践できなければ意味がないからです。

新人研修の目的が「配属後に実践できる自信づけ」でなければ、上司・先輩から「研修で何を学んだの？」と、疑問を持たれてしまいます。そのように見られることが、さらに自信を喪失させ、早期退職にも繋がりがかねません。したがって、新人研修では自己肯定感を高めることが重要です。

また「自己肯定感の低さ」は、若者傾向の一例に過ぎません。その他にも、さまざまな傾向があり、その現状を把握した上で、研修をバージョンアップする必要があります。

新人に身につけて欲しいことは、基本的な事柄が中心になります。それだけに「内容は例年通りでよい」となりがちです。しかし、会社が多大なコストと労力をかけて採用した人材です。その人材が、現場で生き生きと活躍していただかなければ、企業にとって大きな損失と言えないでしょうか。

弊社は、毎年内定者のフォロー教育も行っており、最新の若者傾向に基づいた新人研修を企画・提案いたします。

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

