

新人配属後の教育

ー導入研修を活かすトレーナーの重要性ー

そろそろ新入社員の導入研修も終わり、正式配属される時期です。それに伴い、配属先ではトレーナー役を決めて、新人の育成を図る企業も多いと思います。

しかし、トレーナーがこの制度の本質を誤解していると、様々な問題が生じかねません。その誤解とは「本来業務に別の仕事加わった」（育成は本来業務）です。また、問題とは以下のようなことです。

1. 育成計画を立てず、業務を手伝わせるだけになる。結果として「育成」ではなく「慣れさせる」だけになる
2. 育成計画を立てたとしても、合間の時間で教えようとする。そのため、ムリやムラのある計画となり、実行できずに育成が失敗する
3. 早く仕事を片づける方法ばかり教えてしまう。そのため、仕事の重要性を認識していない新人が出来上がる（仕事をなめている新人）。
4. 安易にマニュアルを与え、その通りにやることだけに専念させる。そのため「自分の頭で考えない」新人となる
5. 育成がうまくいかなくても「自分が忙しいため仕方がない」となり、改善ができない

新人の育成は、単なる恒例行事ではありません。企業にとって、育成が成功しなければ大きな損失となるのです。最悪の早期退職という事態になったら大変です（1年以内の退職率は、11.9%）。

実は、トレーナー制度には、教える側の成長促進も目的です。

例えば、

1. 自らが基本に立ち返ることができ、マンネリを防止できる
2. 新人に対する育成を経験することで、マネジメントの基本が修得できる
3. 新人指導を通して、自身の考え方や行動を見直すことで成長の機会になる
4. コミュニケーションが苦手な人にとっては、それを克服し、成長のきっかけとなる
5. 本来業務との両立を図る中で、計画的な仕事の進め方を体得できる

等々のメリットがあります。

来年度は各企業も採用を増やす予定です。新人争奪戦になることは間違いありません。人材不足の加速度が増していくのです。

弊社では「新人を早期戦力化するトレーナー研修」を行っております。トレーナー自身にもメリットがあることを理解していただき、新人・トレーナー両者の成長を図る方法を修得できる研修です。

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