

新人受け入れで大切なこと

— “育つ風土” を作れる管理者 —

まもなく、今年度の新人が入社してきます。受け入れ体制は万全でしょうか。

入社後の研修体制、育成担当者の選定など、やるべきことは多いでしょう。その際、「何を教えるか」に重点をおいて準備をしているのではないのでしょうか。

それは、大切なことですが、もう一つ欠かせないことがあります。それは、“育つ風土”を醸成することです。

「緊急提案・150」でも紹介しましたが、昨今の若手社員の強みは、デジタルツールを駆使して「自分で情報収集する能力が高い」ことです。適切な情報を提供すれば、“自ら新たな視点で、新たな情報を収集して、自ら学び取る”ことができるのです。その結果、上司が想定していなかった成果を挙げる可能性を秘めているのが、昨今の若手社員です。

そこで、**新人受け入れ準備で大切なことは「何を教えるのか」に加えて、「新人自ら育つ風土」の醸成です。**

しかし、組織風土は、長い年月の中で、作られるものであり、一朝一夕に変えることはできないと思われがちです。たしかに、すべての風土を一気呵成に変革することは難しいかもしれません。

その中で、すぐにできることがあるのです。それは「**管理者自ら成長する（それにチャレンジする）姿を見せること**」です。これは、集団で足並み揃えなくても（これが大変なこと）、管理者一人の考えで、すぐにでも実行できることなのです。逆に、いくら立派なことを言って指導していても、管理者がマンネリで成長しなければ、部下が成長できる風土を醸成することは不可能です。

管理者が「自己成長のため課題を考える視点」の例を挙げると、以下の通りです。

管理者が自己の成長課題を考えるための視点	
1	就任以来、自分が成し遂げたことを振り返り、“まだ、やり残していること”を考える
2	自分の「マネジメントスタイル」を分析し、成長課題を考える（分析手法がありません）
3	自分の強みを考え、それをさらに高めるため、何をすべきかを考える（これも、分析手法があります）
4	仕事における“自分なりのこだわり”（これだけは譲れない）を思い起こし、それが徹底できているのかを考える
5	部門の責任者として、やりたいこと（ビジョン）を考える

弊社の「管理職研修」は、“管理者自ら成長することで、部門を変える”研修です。また、貴社の事情に合わせたオリジナルのカリキュラムをご提案します。

興味・関心がございましたら、下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

