

メンター制度の落とし穴

新入社員の早期退職は、どの企業でも頭を抱える問題です。現場では、退職を恐れるがあまりに、上司が指導をためらうことも少なくありません。そのため、以下のような新人がいても、放置されているケースが多いのではないのでしょうか。

新入社員の行動傾向
自分で考えず、すぐに人に聞く。
受け身で常に指示待ち。
悩みがあっても、相談しない。
自分からコミュニケーションをとらない。
うまくいかなくなると、すぐに諦める。
失敗を恐れ、チャレンジしない。
仕事がうまくいかなかった原因を考えず、同じミスを繰り返す。
失敗を人のせいにする。

上記のまま放置をしていると、新人が成長しないばかりか、「もっと他の会社なら・・・」と思い、結局、退職に追い込んでしまいます。

そこで、多くの企業で導入されているのが、「メンター制度」です。メンターは、仕事の進め方だけでなく、キャリア面の相談に乗ったり、精神面のサポートをします。それにより、新人の成長を促し、退職予防としても大きく期待されています。しかし、このメンター制度、導入するだけで、あとは現場任せとなっていないでしょうか。メンターへの教育が不十分であると、かえって、新人を悩ますことになりかねません。例えば、以下の例です。

メンターの失敗行動例
新人のために、十分な時間を割かない。
新人の視点に立てず、一方的に意見ばかりする。
信頼関係を構築できず、新人が本音を言わない。
本音を引き出す、対話スキル（質問、傾聴、共感等）を修得していない。
何でもかんでも細かく指示、命令をしてしまう（受身姿勢の助長）。
そもそも、メンター制度の目的を理解していない。
メンターの役割を面倒に感じている（自身に生まれるメリットを知らない）。

近年の新人は、コロナ禍の影響により、対面コミュニケーションに課題がある世代とも言われています。そのため、メンター自身がその背景を理解し、役割を果たしていくことが不可欠でしょう。

弊社の研修では、メンターとしての基本理解だけでなく、新人との信頼関係構築法や、対話法も修得することが可能です。ご興味のある方は、下記リンク、または、QRコードよりお問い合わせください。

> お問い合わせはこちら

