

新入社員成長の鍵

— 目的把握力の強化 —

4月に入り、新入社員の教育に取り組む企業が多い中、このようなご相談を受けることが多くなりました。

「指示したことには真面目に取り組むが、指示をしないと動かない」

「挨拶の声が小さい。指摘した時だけは大きくなるが、すぐ元に戻る」

「研修は真面目に受けているものの、挙手・発言が極端に少ない」

「グループ討議・作業も真面目にしているが、質が低い」

「言葉づかいや身だしなみ等、注意すれば素直に直すが、すぐ元に戻る」

「報告書を真面目に作成しているが、内容が薄い(例: 本日は〇〇を学びました)」

このように、新人達は真面目に参加をしているものの、育成担当としては、どこか物足りなさを感じておりませんか。

“目立つことを避ける”“失敗を恐れてチャレンジしない”等々、「Z世代の特徴だから仕方ない」と考える方もいるでしょう。確かにそれもあるかもしれません。

しかし、そうは言っても、このまま放置しては、彼らのためになりません。現場での仕事はうまくいかず、最悪の場合、早期退職を招くことにもなるでしょう。

では、彼らに必要な教育は何でしょうか。それは、**与えられた仕事の“目的”を正確に把握する力**の強化です。

彼らは、子供の頃からスマートフォンを扱っているため、インターネットやSNSを活用した情報収集に長けています。しかし、正解をすぐ探すことに慣れているため、“**自身で考える”習慣が乏しい**のかもしれません。

そのため、研修内容や指示をしたことに対しても、「**なぜこれが重要なのか**」「**なぜこれをやらないといけないのか**」と考えることができていないのです。

例えば、新人達に研修受講報告書を日々書かせている企業は少なくありません。

では、この報告書を書く目的はなんでしょうか。

新人達に聞いてみると、「**今日行ったことを報告するため**」という回答が多いのです。

確かに、報告することは重要で、間違いではありません。

しかし、真の目的は、「**研修内容を修得するため**」ではないでしょうか。そのために、修得したこと、できなかったことを整理し、“修得できなかったことをどうやって修得するか”までを考え、書くことが必要なのです。

同様に、「なぜ挙手発言をしないといけないのか」「なぜ大きい声で挨拶をしないといけないのか」と、一つ一つ理由と目的を考えさせることが大事なのです。

しかし、目的を正確に把握することは簡単ではありません。前述のように、これまで「なぜ？」と考える習慣がないためです。そのため、繰り返しの訓練により、習慣化をすることが必須なのです。

弊社の研修では、目的把握力強化のための、効果的な訓練法（ツール）がございます。

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

