

新入社員研修 今のままで大丈夫ですか？

-時代に即した新人研修のご提案-

新入社員研修の企画を立てる時期に入りました。

入社後の早期戦力化、自社に定着してもらうためにも、年々その研修内容の重要性が高まってきました。

しかし、その新入社員研修、**内容をアップデートできているでしょうか**。意外なことに、**毎年、同じ内容で行っているという企業は少なくありません**。そのため、企業によって新人の成長に顕著な差が現れているのです。

例えば、若者傾向の一つに**自己肯定感の低さ**があり、その対策を講じることのできていない企業が多くあります。

自己肯定感が低いと・・・

- ①「自分なんかが発言してよいのだろうか」と自信がなく、主体的な参画ができない
- ②他者からの評価を気にしてしまい、安易に周りに合わせる（自分の意見を持たない）
- ③失敗したときのショックが大きく、「自分には向いていない」と考える
- ④失敗を怖がり過ぎて、チャレンジできなくなる

一見すると、研修中は講師の指示に素直に従うため、「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してしまいがちです。しかし、自己肯定感の低さによる課題に気付かず、そのまま現場で苦勞する新人が多くなっているのです。さらには、上司・先輩から「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ねません。したがって、新人研修は、**自己肯定感を高める内容にアップデートし**、現場で自信を持って行動できる人材への育成が不可欠です。

また、近年は「**経験前学習（事前に手順や仕事の全体像の理解を深める）**」を求める傾向も強くあります。例えば、挨拶訓練をするにしても、「なぜ挨拶が重要か」「なぜ大きな声でした方が良いのか」を事前に教えることも必要です。そうではなく、「まずは自分達で練習してみて」の指示では、その目的や意味を自分達で考えきれないため、研修効果も薄れてしまいます。しかし、何もかも正解を教えていては、新人の成長に繋がりません。こういった傾向を講師が理解し、「情報提供」と「自分達で考えさせる」ことのバランスをとった内容・運営にすることが重要ではないでしょうか。

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できず、早期に退職してしまえば、企業にとって大きな損失と言えないでしょうか。

弊社では、毎年新人の傾向を分析し、それに基づいて翌年の研修内容を企画・提案しております。「自己肯定感の低さ」「経験前学習を好む」という傾向もほんの一例です。他にどのような傾向があり、弊社がどういった研修を行っているのか、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

