

“ 成長し続ける新人” “ すぐ辞めてしまう新人” その違いとは？

新入社員ビジョン構築・実現力強化のご提案

年末年始“奇跡の9連休”後、新入社員の退職増加が話題になりました。

今年も新人を採用する企業では、早期退職への危機感が高まっているのではないのでしょうか。「職場の人間関係が合わない」「仕事のやりがい、意義を感じない」「労働環境、条件が合わない」等、多様な不満を持ち、突然退職を決断してしまうため、対策を講じることも難しいでしょう。

では、**早期退職を決断してしまう人と、同じ環境で働いているにも関わらず成長し続ける人との違いはなんですか。**

それは、自社でのビジョンを真剣に考えているか、否か（大きな目標を原動力とし、目先の小石につまずかず、突き進むことができるか）の違いなのです。そして、成長し続ける人は、ビジョン実現に向けたプロセスを、一つ一つ自然と達成できているケースがほとんどです。

成長し続ける人	すぐ退職する人
自社での“ なりたい自分” を持っている。 例：1年後、自社過去最高の新規開拓件数を獲得し、表彰を受ける	“ なりたい自分” が無く、目先のことしか考えられない。「明日行きたくない」「来週から頑張ろう」
“ なりたい自分” 実現のために、強みを伸ばし、課題を克服しようとする。	自身の強みや課題を分析せず、成長が遅い。後に、「私には向いていない」と考える。
会社が期待する人材像を理解し、その実現に向け努力している。	会社の期待を知らず、自分都合で考える。「そんなこと言われても、私にはできない」
職場環境を分析し、活用できるものを整理している。例：設備、ノウハウ、教育	職場環境の善し悪しに一喜一憂する。「私の上司は指導力が無い・・・」
人間関係向上に努め、支援者を増やそうとしている。	上司、先輩からのコンタクトを待っているだけで、自ら働きかけない。
会社の制約条件（例：転勤、昇進条件）を予め調べ、整理できている。	制約条件を詳しく知らず、不満を持ちやすい。「そんなの聞いてない。ひどいじゃないか」

しかし、そうは言っても、入社したばかりの新人が将来のビジョンを考えることは簡単ではありません。そのため、研修での教育だけでなく、配属後の上司、先輩からのフォローも欠かせません。

弊社では、ビジョン構築の重要性や考え方だけでなく、その具体的なプロセスを教えることで、新人の成長を促進することが可能です。また、配属後の上司・先輩によるフォロー方法も情報提供が可能です。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

