

若手社員教育の導入でお悩みの方へ

- 若手社員の現状チェックリスト -

企業が継続的に成長をしていくためにも、若手社員の教育は重要な施策です。

しかし、近年は、SNSやテクノロジーの発展、働き方や人間関係の多様化など、若者たちが育った環境は以前の世代と大きく異なります。そのため、単にリーダーシップ研修、フォロアーシップ研修といった、ありきたりな教育を導入するだけでは効果が出ないケースが多くなっています。

また、当然のことながら、会社や現場の風土、職種によっても必要な教育は変わってきてまいります。そのため、重要なことは、**自社の若手社員の傾向や、それぞれの会社の現状・現場に合った教育内容を構築すること**です。しかし、そうは言っても、教育プログラムを考えることは簡単ではありません。また、会社の規模が大きくなればなるほど、現場が真に必要なとしている教育を行えているケースは少なくなりがちです。

弊社では、1社1社、お客様の現場に合わせた教育プログラムを作成し提供しております。固定のパッケージ化された研修は一つもありません。例えば、下記のリストをチェックしていただき、お問い合わせいただくだけでも、無料でプログラムをお作り致します。ぜひ、お試しください。

若手社員の現状チェックリスト	
1. 受け身姿勢で、自ら考えて主体的に行動できない。	☐
2. 高いレベルを目指すよりも、無難にこなすことが多い。	☐
3. 失敗を恐れてチャレンジしない。	☐
4. 最後までやり切ることができない。	☐
5. 正解が一つあると思いがちで、自分で考えない。	☐
6. 悩みがあっても相談しない。	☐
7. 自分の行動や言動に自信がない。	☐
8. 義務を果たすよりも、権利主張が強い。	☐
9. 協調性は高いが、競争意欲が低い。	☐
10. “目標は辛いノルマ”と考え、成長の原動力とできない。	☐
11. 目標未達なのに行動量が少ない。	☐
12. 社内だけでなく、お客様とのコミュニケーションを苦手としている。	☐
13. お客様のお困りごとやニーズのリサーチができない。	☐
14. お客様に魅力的なPRができない。	☐

15. 商談技術向上の訓練をしない（嫌う）。	☐
16. 周囲の人たちを活用できない。	☐
17. 失敗した時の真因把握ができない。	☐
18. 後輩の指導ができない。	☐
19. 上司を支援し、チームの成果を最大化することができない。	☐
20. 周囲の期待を考え、その期待に応えることができない。	☐
21. 指示されたことは遵守するが、“それ以上”を考えて行動できない	☐
22. 自社でのキャリアビジョンを描けていない。	☐
23. 「会社に貢献したい」という意識が低い。	☐
24. 仕事の意義や目的を理解できていない。	☐
25. 会社の理念や方針を実践できない（そもそも知らない）。	☐
26. レジリエンスが低く、落ち込みやすい。	☐

なお、チェックリストは上記が全てではありません。より詳細のリストや、職種ごとのリストをご希望のお客様は下記よりお問い合わせください。

> お問い合わせはこちら

