

コロナ渦における効果的新入社員研修とは②

シリーズ第2弾です。第1回は“主体行動の修得”でした。

第2回は“**目的把握**”です。

仕事には必ず目的があり、それを理解することが必須です。

しかし、現実には先輩社員でも目的を見失い、その仕事を行うこと自体が目的となっているケースは少なくありません。例えば、朝礼の本来目的を忘れ、惰性で朝礼を行っていたり、訪問目的を忘れ、訪問自体が目的になったりします。いわゆる“**手段の目的化**”です。これでは、一生懸命努力しても期待成果が創出できません。無駄な業務です。

ある調査で、テレワークのメリットとして“無駄な会議が減った”と感じた人が46%いました(2020/9調査)。いかに、これまで手段が目的となった無駄業務が多かったかの証ではないでしょうか。

昨今の新入社員は素直な人が多いとよく言われます。また、同調意識も強いため、言われたことは、その通りに行う傾向があります。しかし、その姿勢が強みではなく、弱みになりかねません。

本人は言われた通り行っても、指示をした側が期待したレベルに達しない場合があります。その場合、新人は仕事のやり直しを指示されたり、注意をされたりします。しかし、新人は本音でどう感じるでしょうか。「言われた通りに、やったのに何が悪いのだろう」「指示の仕方がおかしい」「だったら、最初からもっとしっかり指示をして欲しい」等の不満を感じてしまいかねません。

その点からも、仕事を行う時は“目的”を把握する習慣をつけることが極めて重要です。

“言われたことはするが、それ以上をしない”、これもよく聞かれる若手社員への不満です。しかし、目的を把握していなければ、それ以上はできません。また行おうとしても、的外れな“それ以上”となりかねません。この点からも目的把握が不可欠です。

さらに、目的把握が成長速度アップや達成感になります。また、前回ポイントに挙げた“主体行動”にもつながります。

目的未把握	目的把握
期待レベルに達しないことがある	期待レベルを超える仕事につながる
指示に不満を持つ恐れがある	自分なりの創意工夫をする
言われたことをやるだけなので、上手くいっても、達成感が低い	創意工夫で成長が促進する
考える力がつきにくい	創意工夫でやり遂げると達成感が高い
受け身社員となる	主体行動社員となる

弊社新入社員研修は、単にマナー等を修得するだけでなく、主体行動や目的把握力を修得していただきます。

是非、ご興味・ご質問のある方は、下記(QRコードか、問い合わせフォーマット)からご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら