

3月3日、1都3県で続く緊急事態宣言について、2週間程度延長されることが発表されました。新卒採用(2022年卒)の繁忙期、新入社員の受け入れ準備等、その対応に追われている人事担当者にとっては頭を悩ます事態が続いています。

特に、来月に控えた新入社員研修について、まだ実施方法や内容を検討している企業も多いのではないでしょうか。

とある調査会社によると、前回(2月)の緊急事態宣言延長の際には、約4割の企業が、新入社員研修の実施形式を見直すという調査結果が出ていました。また、その中には、従来利用していた外部研修をキャンセルし、社内で対応する(社員が講師を担当)という意見も出ています。再度の緊急事態宣言延長により、同様の対応をとる企業も増えることでしょう。

しかし、今年の新入社員研修は内容、運営方法も例年以上の工夫が必要となります。 今年の内定者は、就職活動のスタートからオンラインが中心であり、人事担当者や先輩社員、同期との交流が多くありません。また、コロナ禍によって入社後の仕事に対しても大きな不安を抱えています。入社時に満足のいく教育ができなければ、最悪の場合、早期退職に繋がってしまいかねないでしょう。

そうならないためにも、社内講師の指導スキル強化はもちろんのこと、これまで紹介した新入社員研修のポイント(緊急提案21:主体行動、25:目的把握、28:納期)、近年の若者傾向(緊急提案24:若手営業、27:Z世代)を考慮した運営工夫も必要となります。

弊社の研修では、実技訓練を中心とした指導スキルの強化により、講師未経験の方でも4月の研修担当に間に合わせることが可能です。また、カリキュラムやテキストの作成といったことでもお手伝いができます。

社内講師(インストラクター)養成研修 内容例

- ◆失敗する研修例
- ◆研修成功の3大要素
- ◆講師の心構え、マナー、講話法
- ◆ボディランゲージ法、視覚物使用話法、レクチャーツール活用法
- ◆運営・会場設営法
- ◆インストラクション実技訓練
- ※オンライン実施の場合、下記の内容も修得可能です
- 例:オンラインの特性活用法、システム操作技術、オンライン実技訓練指導法

是非、ご興味・ご質問のある方は、下記からご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら

