

8. 新入社員を早期に即戦力 にする方策

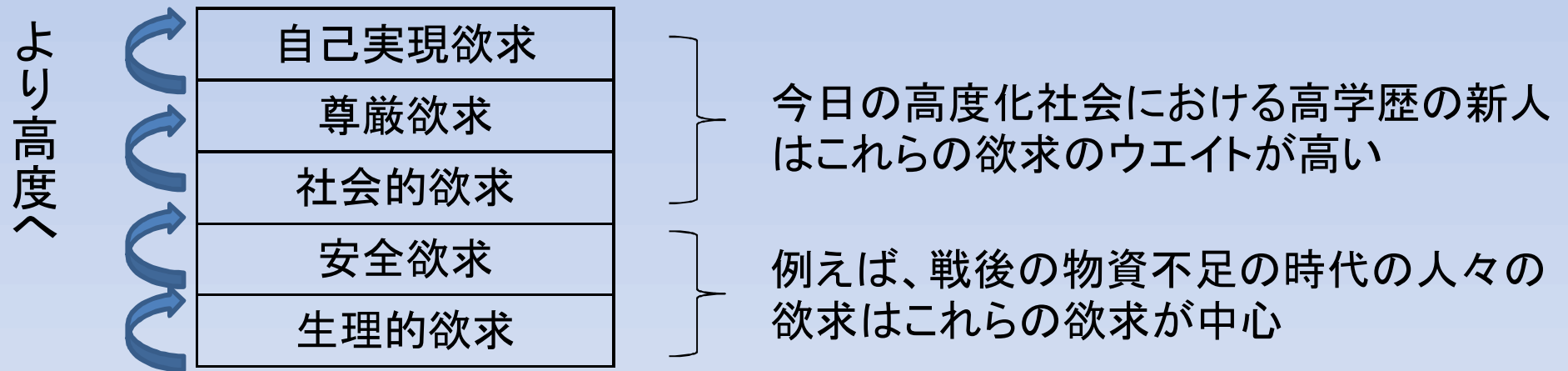
「新入社員を即戦力に育成する方策」の勘所は 以下の4点です

- 第1. 会社のビジョンを示し、会社の目指す方向を理解させ納得させます。
- 第2. 新人のそれぞれの業務範囲をきっちりと示してあげると共に、業務上クリアすべき定性的な及び定量的な目標を与えます。
- 第3. 新人に指導係をつけ、OJTで指導に当たらせてます。
- 第4. 月1回会議を開き、新人教育の場とします。

1. 会社のビジョンを示し、会社の目指す方向を理解させる

(1). 人間の欲求レベルを理解することです。

(欲求の種類)



(マズローの欲求5段階説より)

(2) 現代の若者は「生きるため」というより「働きがい」を求めて就職してくることが各種の調査でも明らかにされています。

- ◆ 新人社員は、自分が就職した会社が社会的に意義のある存在であることを願っています。
- ◆ 新人社員の期待は、会社の現在の規模や内容よりも、むしろ将来の会社の成長した姿であることが多いと言われています。

以上から、企業の社会的貢献や社員の仕合せを謳い上げた企業の長期ビジョンの存在意義は非常に大きなものがあることに気づかされます。社員の力を結集するためには、企業ビジョンや社是・社訓の浸透は欠かせません。ビジョン作りは単なる「お飾り」を作るだけでは決してありません。

2. 新人の業務範囲をきっちり示して上げると共に、業務上クリアすべき定性的、定量的な目標を与えます

- (1). 会社組織の中における一歯車としての役割と、その役割が会社の全体ビジョンの中で果たすことになる役割を明確に理解させます。
- (2). 自己の向上の跡を自他共に確認できるように、目標(定性的及び定量的)を与えます。
- (3). 新人の採用にあたっては必ず試用期間(6カ月くらい)を設けます。試用期間中の実績が平均より大きく劣ったり、又、就業規則に違反するような者に対しては試用期間満了後の採用は行ないません。入社当初から緊張感を与えることは大切です。

3. 新人には指導係をつけ、OJTで指導に当らせます

- (1). 実務に慣れるためには座学だけでなく日常業務の現場におけるOJTも積極的に取り入れます。指導係は良き「兄貴分」として親身になって指導します。
- (2). 指導係は一人だけでなく、業務に応じて変更するようにします。一人の指導係だけの場合、最初の出会いが「親分子分」の個人的人間関係を作ってしまうことにもなりかねませんので、この点の配慮も必要です。
- (3). 指導係はOJTの現場では、マイナスを指摘するだけではなく、良くできた時には「直ちに」「具体的に」誉めます。誉められた新人は「やる気」を高めます。誉められことが、当人の意欲を高めることは最近多くの研究報告により明らかにされつつあります。
- (4). 新人には「研修ノート」をつけさせ、定時に教育係に提出させます。記録に残すことは本人にとっても、又、教える側にとっても意義があります。

4. 月1回会議を開き、新人教育の場とします

- (1) 会議においては対話を重視します。
- (2) 会議には新人は全員参加させます。新人は2人1組のペアにして互いに良い意味でのライバルとして意識させます。競争意識がやる気を高めます。
- (3) 会議において回答に誤り等があった場合、「叱責」するのではなく、「質問」することによって誤りに気付かせます。
- (4) 会議の場では、新人の業績を評価して、新人と指導係のチームの中から優秀チームを表彰します。
- (5) 会議には必ず社長が出席するようにします。

新人が最も伸びるのは最初の6ヶ月間です。この貴重な期間を無駄にしないように会社の各セクション毎に教育プログラムを作成して上記の諸点に取り組むようにします。