

クリエイト通信

大阪市西区西本町 1-13-38
西本町新興産ビル 7F
クリエイトオフィス 深田
社会保険労務士 深田美代子
TEL06-4390-7500 FAX06-4390-7505
http://www.create-f.jp/

2009年11月号

【社員教育のヒント】

企業が大学新卒社員に求める人物像は、「エネルギーで行動力のある人」「協調性、バランス感覚がある人」「誠実な人、リーダーシップのある人」という調査結果が出ています(2005年大卒採用に関する企業調査)。ところが実際は、

- ・指示待ち人間が多い・だって言われてなかったと言い訳する・一歩前に出るといふ気合がない⇒エネルギーでなく行動力がない
- ・気の合わない人とは仕事が出来ない・報連相がない・自信過剰で勝手に進めてしまう⇒協調性、バランス感覚がない
- ・マニュアルがないとなにもできない・自ら問題解決しようという気持ちがない・考え工夫するということが苦手⇒リーダーシップや企画力がない

と正反対な結果であるという現場の声が多く聞かれます。以下にタイプ別の対処法を載せますのでご参考ください。

タイプ	原因	対応策など
マニュアルがないとなにもできない	学校では知識を蓄積する学び方を教わったが、社会で生きていくために必要な思考力や人間力は学んでいない 家庭でもお手伝いなどを通しての教育が少なくなったため、不十分な人間力しか形成できていない	ゴールがイメージできるよう気付かせながら行動させる
褒めておだてないと動かない	答えのある学校教育と違い、答えのないものが社会には多く、どう行動してよいかわからない	行動についてこまめにコメントする(答えを与える)
新人なのに妙にエラそう	自分の存在をその場から消し、客観的な立場にもっていくことで痛みを感じないようにしている 上司より「知っている」ことが偉いと錯覚してしまう	価値は本来自分で考えだした行動から生まれるもの。失敗を怖がらないようやらせてみる
会話が浅く、うわべだけの言葉にしか感じ取れない 真剣さが感じ取れない	物事を深く考えた経験が少ない 言語表現力が足りない	深く考えさせる訓練をする。失敗しても中止させず、どうしたらできるかの答えを導き出させる
意見が言えない、ディスカッションに耐えられない	会話の機会が少ない 自分と異なる意見を受け入れられない	1対1の会話を意識して行う。多数の意見があるのが当たり前とすることをわからせ安心させる
外部の教育研修に参加させても実際の業務で活用できない	接客方法や社内文化などの社内ルールは外部教育では対応できない	丸投げせず、マナーや仕事のすすめ方などの社内ルールは先輩が日頃から教育する
日常で先輩社員がどう教育すればよいのかわからない	新人は叱られることに慣れていないので、むやみに叱ったり否定すると自信をなくして何もできなくなってしまう	よく見ていてひとつでもいい点があればそれを見たまま伝える 褒めるのとおだてるのは違う 育成の上手な人はよく見ている

どうですか？うんそうそう！と思うところはありましたか？社内で教育を行うと会社への帰属意識が生まれます。日頃から根気強く教育を行って下さい。