

営業力強化ニユース



—編集・発行—
 (株)日小田コンサルティング
 発行人
 日小田正人
 —連絡先—
 横浜市磯子区栗木
 1-15-20
 info@hioda.jp
 http://hioda.jp/
 TEL045-352-7650
 FAX045-352-7590

儲けのミツ

新人・中途社員を本気で育成せよ！

■ 人材育成のあり方が問われている

学校教育においては2018年から、将来的に「英語で討論・交渉できること」をめざした実践的な英語教育へと変化が始まっている。2020年のオリンピック開催を受け、グローバル人材育成が本格化していく。

一方で経営環境においては、人手不足と市場縮小が続いているが、首都圏中心に人の流入が続いている。都市部は人手不足（人員確保）に苦しみ、地方は人財不足（人のレベル）に直面している。

英語教育をすすめるための教員不足ならぬ、人財を育てる指導者不足が企業発展の最大のリスクとなってきた。

■ 社員教育は重要な未来投資

中学3年生の通塾率の全国平均は61.1%、3人に2人は塾に通わせ高校受験に備えている。

同じように、社員研修（社内・社外）に取り組んでいる企業はやはり業績が良い。ただやればよいというのではない。目的を明確にした上で、さらに、テーマを具体化する

と確実に成果が上がる。経営者の中には「時間が取れない」「成果を計りにくい」などの理由で社員研修を積極的に実施していない、あるいは、途中でやめてしまうケースも目立つ。

残念ながら格差時代は「人」のレベルアップなくして生き残りは難しい。採用した人材は社内の育成システムと環境整備の両輪があつて、はじめて育つものであると心してほしい。

子供を塾に通わせるのと同じように、社員にも勉強させる機会を与え、武器を持たせて欲しい。

■ 新人・中途社員を戦力に変える指導方法

新人・中途社員に「将来リーダー（管理職）を目指した人」と問いかけたときの反応で、その企業の未来がある程度予測できる。半数以上の新人・中途社員が「上を目指しています」と答えた企業の未来はバラ色であり、反対に、新人・中途社員が上を目指さない企業の将来は不安がある。どんな業種・業態であれ、新人・中途社員が上を目指そうとする空気と組織をつくるには入社直後の教育が最も重要となる。新人・中途社員を戦力に変えるポイントは次の通りである。今までの指導や育成方法に間違いがなかったかを検証してほしい。

1. 新人・中途社員の育成は短期決戦

ズバリ入社一年間が勝負である。その一年間で成長の見られなかった社員の将来はかなり厳しい。特に新卒は「真っ白な状態」で入社してくる、入社した企業の組織風土や最初の上司の影響を強く受ける。その社員のその後の人生を大きく左右すると言っても過言ではない。それだけに上司の責任は重大である。

2. 経営理念、会社の想いを徹底して伝える

経営理念とは仕事の思想であり、企業の憲法である。経営理念が浸透した新人・中途社員が目標達成に妥協しない逞しい人財へと育っていく。社長からパート社員にいたるまで経営理念に共鳴している組織は強い。入社直後の経営理念の浸透は最優先すべき指導項目である。

3. ルールを守らない社員は厳しく指導する

身だしなみの乱れに厳しい指導をする上司、先輩社員が少なくなってきた。服装の乱れはその人の「心」の幼い精神が現れる。見だしなみすら正すことができなくて仕事の指導ができるわけがない。

4. 基本を徹底してタタキ込む

基本ができていない個性は我流にすぎない。個性を主張するタイプは、一定のレベルには達するが、成長がピタリと止まる。基本の徹底や仕事の深掘りで導き出された個性こそ人を魅了する。

5. 期限付きの目標が大切

夢を持ち実現に向かう姿勢は尊い。ただ、大きな夢をいくら描いても、毎日を全力で生き抜いていなければ夢は実現できない。小さな毎日の目標が達成できるかできないか？真剣勝負を続けてこそ夢は実現できる。

6. 走りながら考える習慣をつくる

新人・中途社員の考えすぎは、結果として行動が鈍る。頭でっかちに育ててはいけない。若いうちは走りながら考えるくらいのバイタリテイが欲しい。

失敗があつても、そこから何らかの成功のヒントを掴むはずである。走りながら考える新人・中途社員は、「考えて動ける」人財に必ずや成長する。

7. 最初から楽をさせない

「苦労して採用したから大事に育てたい！」という気持ちはわかる。大事に育てたいあまり、楽をさせてはいけない。最初に「楽」を体が覚えてしまうと、その後、レベルの高い仕事ができなくなってしまう。将来のことを考えると、入社時にあって厳しい仕事を与えたほうが確実に戦力に育っていく。

8. 雇用形態が違ってもヤル気は一緒

入社時の雇用形態の違いからヤル気が違つてはいけない。「時短社員だから仕事の量に限界がある」「契約社員だから言われたことだけをやれば良い」と己のやる気のなさを雇用形態にすり替える社員がいる。上司・先輩は、制限がある中でどのようにしたら最大の成果を引き出せるのか？生産性を上げられるのか？細かく時間管理をして指導すべきである。

■ 人材育成のための組織風土をつくり出せ！！

新人・中途社員は直属の上司や年の近い先輩の影響を強く受ける。従つて、新人・中途社員を受け入れる側の上司・先輩社員の教育もまた重要となる。新人・中途社員を育てる組織のあり方として、

- ① 上司の育成スキルを磨く
- ② 一人ひとりの育成計画を作成してスケジュール化する
- ③ 上司と新人・中途社員は始業前に毎日30分ミーティングを実施する

新人・中途を育てるためには、育てる側の上司、先輩社員の育成マインドと指導スキルアップが絶対条件である。入社したての人の素材に「差」はさほどない。むしろ入社後の指導による「差」が極めて大きいことに目を向けよう。その現実を上司と先輩社員に気づかせなければならぬ。

企業としても自社の社員教育が未来投資であり、社員を人財に育てる責任を負っていることを深く自覚しなければならぬ。部下が勝手に育つことはない。部下は育てたように育つのだ！
 （代表取締役日小田正人）