

● 人づくり提言

新人は「石の上にも3年」で一人前に育てよう!

有限会社ベイスマネジメント 代表取締役 真殿 道生

◆育成効果を最大化するための3年間とは

研修実施の難しいところは、主催（企画）する人間と受講（学習）する人間が異なるために、十分な意思疎通ができないことだ。研修やセミナーは企画する側と受講する側の「意思の一致」が大事である。企画する側が“ああしたい、これもやりたい”と思っても、受講する本人がその意味を理解認識できないと、成果は大きくは望めない。動機づけが十分なされないからである。

中堅社員以上なら、各人が自分の意見や希望を述べることができる。しかし、新入社員は経験がないので、それを求めるのは酷だろう。ゆえに新入社員研修を企画する側の企業担当者には、相当しっかりした展望と必要十分な内容、やりぬく意思の覚悟が求められる。この「石の上にも3年」プランは、意思の上の3年でもある。担当者自身には3年を経て最大化する育成効果を肌身で感じてほしい。

■真殿 道生（まどの みちお）

(有)ベイスマネジメント代表取締役

慶應義塾大学法学部卒業。武田薬品工業、産業能率大学を経て現職。担当領域は階層別研修全般、マネジメント、目標管理、意思決定、問題解決、キャリア開発、プレゼンテーション、受講者訓練、業務改善、異業種交流のファシリテーション等々、幅広い。

主な実績先：SONY、HONDA、NEC、日立、東芝、日産自動車、NTTコム、全日本空輸、アサヒビール、ヤマト運輸、日本能率協会、東京都庁、宮崎県、国民生活金融公庫、日本赤十字社、慶応義塾、東京電機大学他多数。

著書：『階層別 社員集合研修用演習シート集』（アーバンプロデュース）

<http://www.shain-kenshu.com/>

構成

■はじめに：求める人材像を明確に

■3年の段階的イメージ

■1年目＝基盤を固める

- ①マナーの徹底
- ②社員全員との名刺交換
- ③顧客への同行訪問
- ④会議の準備、報告書の提出
- ⑤仕事のスケジュール管理

■2年目＝作業ができる

- ①仕事の目的を知る
- ②仕事の構造をつかむ
- ③スケジュール表をつくる
- ④作業工程管理表をつくる

■3年目＝自立した仕事ができる

- ①「仕事」へのレベルアップ
- ②新々人の教育
- ③自信の深掘り

■おわりに：組織活性化へつなげる

図表	3年のイメージ CSR Planシート 仕事の構造フロー図 バーチャート/ガントチャート 作業工程管理表 レビューライン
----	---