

コロナ渦における効果的新入社員研修とは：最終回

— 判断基準 —

4月1日、多くの新入社員を町で見かけました。今年は、コロナ禍でも入社式を対面で行う会社が増えたようです。その新入社員の方々を早期戦力化するためのシリーズ、今回が最終回です。これまでは“主体行動の修得・目的把握・納期厳守・チームワーク”でした。

最終回は“判断基準”です。

新入社員研修では、ビジネスの基本（例：尊敬語・謙譲語等の言葉遣い、電話応対法等々）を修得することは必須です。しかし、現場は基本通りに行うことが最適でない場合が多々あります。したがって、新入社員といえども、応用できるようにもする必要があります。

しかし、ともすると新入社員は、適切ではない応用言動をとり問題となった際、“教わった通り行ったのに”と思いがちです。または、“教わっていないからできない”と考えるかもしれません。

現場で適切な応用言動を行うためには、その場での最適解を選択する必要があります。その際、重要なのは、何を持って最適とするのかという判断基準です。適正な判断基準を持っていれば、最適解を選ぶことができ続けます。

では、その判断基準とはなんでしょうか。重要な判断基準は以下の通りです。

重要判断基準	
項目	内容・注意点
業績向上（目標必達）・CSにつながるか	業績を上げることとCSを上げ ることを判断基準とする ここで言う業績とは継続的業績 向上のこと
会社の理念・方針に沿っているか	会社の根幹となる考え方である 理念と、戦略である方針に沿っ ているか否かを判断基準とする 方針に合っていないければ、いく ら業績を上げてても意味はない
従業員満足につながるか	業績・CS向上、理念・方針に 沿っていても、社員が疲弊した のでは意味がない ただし、新入社員の業務ではあ まり関係ないことが多い

以上3つが重要判断基準です。しかし、この判断基準を自分のものとするには、正しい考え方（意識）を持っていることが必須です。例えば、“懸命な努力をしていれば成果は出なくても仕方ない”との考え方があれば、業績向上を判断基準とはできないでしょう。

弊社の新入社員研修は、上記判断基準を学ぶだけではなく、それ定着させるための意識改革まで行っています。

ご興味・ご関心のある方は下記までご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら