

新人研修 見直してますか

年が明けると、2023年度新入社員研修の具体的検討に入る会社が多いと思います。

その新人研修ですが、毎年バージョンアップさせていますでしょうか。ともすると、基本的な内容が主となるだけに、同じような内容を毎年繰り返しがちです。

以下は、外部研修活用における課題例です。

新入社員研修の課題例（外部研修活用）
1. 毎年決まったところがあるからと、いつもそこで実施
2. 基本的・初歩的な内容と捉え、内容吟味に十分な時間を割かない
3. 研修担当者が若いことも多く、変更や切り替えるリスクを嫌がる
4. 新人研修実施後、研修会社から、ほとんど連絡がない
5. 新人研修実施後に、研修会社を交えた振り返りをしていない
6. この時期になると連絡がくるが、日程と人数の確認連絡しかなく、改善提案がない
7. 担当講師が毎年異なり、継続性が乏しく、一般論になる
8. 新人の感情を害したくない意識が強く、年々ゆるい研修になっている
9. マナー等、ビジネス行動修得の時間が少なく、配属後に実践できない
10. その企業の風土や方針を反映しない、一般論的研修となる
11. 複数社に提案してもらおうが、同じような内容に見え、結局いつものところに依頼する

年々、新入社員は、間違いなく変化しています。企業を取り巻く環境も同様です。

参加者も経営環境も変化しているわけですから、それに合わせバージョンアップ、場合によっては大きなモデルチェンジも必要ではないでしょうか。

最初の研修は新入社員にとって、入社した企業に対する強い印象となります。もし、マイナスの印象を持たれてしまったら、苦勞して採用できた貴重な新入社員の早期退職を生む恐れが多分にあります。また、その年の経営方針や風土を反映した研修とした方が、早期戦力化となります。配属先も助かるでしょう。

弊社では、長年新人研修を担当させていただいているお客様でも、毎年必ず改善を行い、バージョンアップしております。また、必要に応じ、大きく変革させることもあります。

是非、ご興味ある方は、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら