

## 一人一人の特性（能力・性格）を把握できる新入社員研修のご提案

緊急事態宣言の延長が正式に決まり、3月7日までの予定となりました。その翌月には、来年度の新入社員研修が控えており、リモートでの実施を正式決定する企業が多くなるでしょう。

「緊急提案22」では、リモート研修デメリットの1つである“参加者同士の一体感が醸成しにくい”について紹介しました。

では、その他にどんなデメリットがあるのでしょうか。リモート実施による新入社員研修では、“人事が新入社員一人一人の特性（能力・性格）を把握しづらい”点もデメリットと言えるでしょう。特に、今年はコロナ禍により、人事と内定者が直接会う機会も減少しています。集合研修では、研修への参画姿勢や立ち居振る舞い等から、その人の人となりを知ることができますが、リモートの画面越しでは容易ではありません。

しかし、「配属先をまだ決定していない」「研修後にすぐ現場配属を予定している」という企業においては、リモートであっても、研修期間中に新入社員の特性を把握し、適性のある配属先を決定しなければなりません。

では、特性を把握できないまま、適性のない配属をしてしまうと、どんな影響が出るのでしょうか。ある企業により、昨年の新入社員に対する入社半年後調査が行われています。

そのなかで、「会社が自分に合っていると思うか」というアンケートについて、内定時は8割近くの方が「とても合っている」「やや合っている」と回答していたのに対し、半年後のこの調査では約6割にとどまったのです。

昨年もコロナ禍により、リモートで教育を進めた企業が多くあります。その結果、特性が把握できないまま、配属に至った企業もあるでしょう。その影響がこのアンケート結果に出ているのかもしれない。

また、新入社員を受入、指導をしていく現場の上司・先輩にとっても、新入社員の特性把握は重要でしょう。コロナ禍で手取り足取りの指導は難しい状況です。リモートでの指導も考えられます。現場でスムーズな受入と指導が進められるためにも、人事がサポートし、指導の手引きをしなければなりません。

このような理由から、人事の新入社員特性把握は例年以上にその重要性が高いと言えるでしょう。

しかし、前述のように、リモート研修においてそれは容易ではありません。研修内容だけでなく、運営方法も工夫が必要になります。

弊社の研修では、リモートでも新入社員の特性を把握することが可能です。また、配属後に現場の上司・先輩が指導しやすくなるよう、新入社員一人一人の指導手引書もお出しします。

是非、ご興味・ご質問のある方は、下記からご連絡下さい。



> お問い合わせはこちら