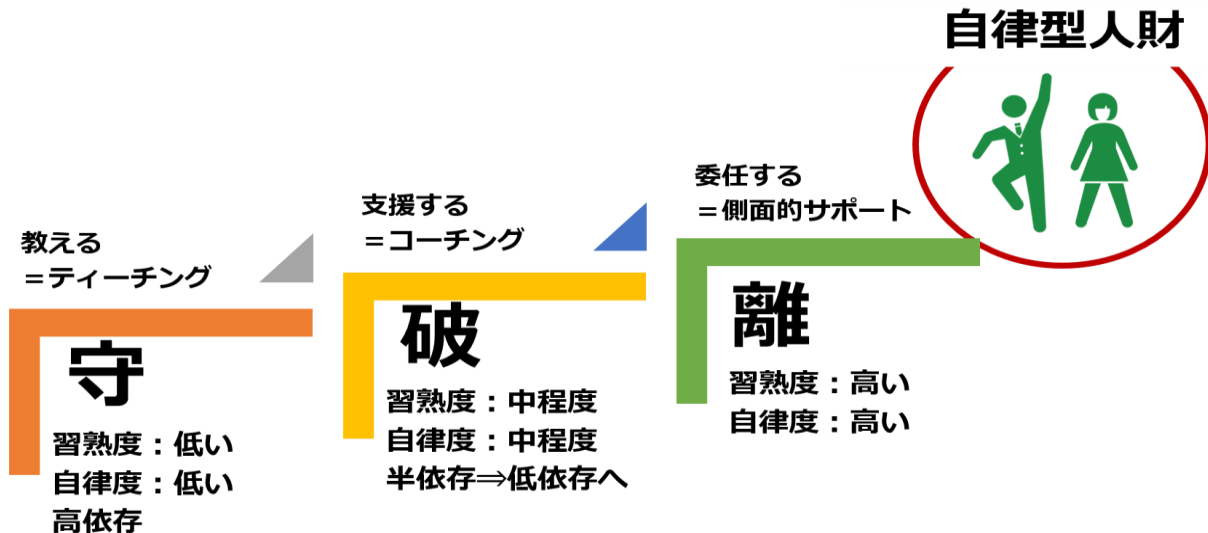


## 新入社員・若手社員の効果的な育成【2】 ～成長段階による育成項目～

新入社員・若手社員への関わり方は、成長段階により変わります。成長段階に応じた関わり方のほうが、成長を促進するためです。

以下は、成長段階別の関わり方を【守・破・離(しゅ・は・り)】で表現した図です。



「**守**」の段階では、組織への帰属教育を実施します。この段階では、業務内容や組織全体の動き方が理解できていませんので、自分で工夫させるというよりも、体系的に教えることが中心になります。この時、無計画に教えるのではなく、業務の全体像を示した上で部分的な仕事を教えると、自分の仕事がどのように貢献しているかを感じることができ、モチベーションの維持・向上に役立ちます。

「**破**」の段階では、自分の判断で進められる業務が増え、自律度・習熟度が上がりますので、任せられることは任せ、アドバイスやコーチングの割合を増やすことが大切です。

そして、「**離**」の段階では、一部の業務だけでも良いので、権限委譲を行い、挑戦の機会を設定します。

### ◆「守」の段階で望ましい習慣を身につける

「守」の段階は、組織人として望ましい思考・行動習慣を身につける段階です。

脳科学の研究では、私たちの思考・行動の70%程度が習慣化(パターン化)されていると言われており、従来の習慣を変えるのは簡単ではありません。では、どのようにすれば、望ましい習慣を効果的に身につけることができるのでしょうか。

ある企業では、新入社員とOJT担当者による対話の場を設定し、業務イメージや課題を伝えた上で、新入社員自身に「<1年後の目標を達成するために身につけたい習慣>3つを設定させ、実践度チェックと月次の振り返りをさせています。さらに、実践状況および振り返りに対してOJT担当者がフィードバックを行い、成長を加速する仕組みを設けています。

ポイントは、「自分で決める」「OJT担当者が伴走する」「振り返りによる改善を継続する」の3点です。このことにより、内省しながら望ましい習慣を獲得する行為自体が習慣化します。