

いまどきの若手の 受け入れにあたって

南野 真彦 株式会社新経営サービス 人材開発部 コンサルタント

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp/

年が明け、新人が入社するまで残り3ヵ月となりました。就職活動開始時期の繰り下げはあったものの、売り手市場であったため、採用に苦労した企業も多いことでしょう。

苦労して採った新卒者だからこそ、入社前から適切に関わり、自社で長く活躍する人材へと育てていきたいものです。

新人の特徴を理解する

そのための第一歩は、相手をしっかりと理解することです。あるコーチングの第一人者もコーチングの第一歩は「相手を理解し、敬意を持つことである」と述べています。

我々はずい、「仕事とはこうあるべきだ」「新人だったらこうすべきだ」というように、自らの価値観を押しつけがちです。しかし、逆に教わる側の立場に立って考えれば、そのような上司・先輩に対して、「ちっとも話を聞いてくれない」「自分を認めてくれない」という感情を抱くことが想像できるのではないのでしょうか。

特にいまどきの若者世代は同世代の横のつながりは強いですが、年齢が上の人たちとの付き合いは苦手としています。まずは、新人がどのような時代を生き、どのような価値観を持っているのかを理解し、興味や共感を示すことで、信頼関係の土台を築くことが重要です。

では、近年の新人の特徴とはどのようなものなのか。遊びや玩具、メディア・通信手段、政治・経済等の観点で、上司の世代と比較すると、様々な傾向が見えてきます。

例えば、「成功のために必要なのは、その方法を知ること」「情報は人に聞くのではなく、検索して調べる」「判断の基準を他人に委ねる」等です。

先日大学の後輩たちと会ったときのことで。ランチのお店を決める際に、私は、周辺にはいろいろ

とお店があるので、歩いていて気になる店があったら入ろうと考えていましたが、彼らが一斉にスマホを使い、評価の高いお店を検索し始めたことに驚きました。

効果的な指導につなげる

おそらく入社後も、初めての仕事に取り掛かる際、「まずは自分で考えてみる」「分からなければ上司や先輩に聞く」ではなく、「まずはGoogleで検索してみる」という行動を取ることが予測されます。そのとき上司・先輩が、新人の特徴を事前に知らなければ、「何でもネットで調べずに、自分の頭で考える！」というような指導になり、反感を買ってしまうでしょう。

逆に知っていれば、「そういう世代なので仕方ない」と理解し、「〇〇さんがこの分野には詳しいので、自分なりに考えたうえで分からないところをまとめて、質問しにいくといいよ」というような指導ができるでしょう。

また、花見や部署の飲み会等を新人に任せる際、得意の検索能力を活かし、良い場所選びをしてくれた際にはそれを大いに誉めることで、新人の自己重要感を高めるとともに、段取りや宴会のマナー等で足りなかった部分について説明をすれば、聞き入れてもらいやすくなるでしょう。

上記はあくまで一例です。新人育成を人事だけの仕事にとどめず、入社までの期間に各部署の育成担当で集まり、OJT計画を立てるとともに、どのような接し方をすればより効果的なのか、話し合ってみることをお勧めします。

【人材育成の小冊子プレゼント】

下記のサイトより無料でダウンロードしていただけます。
<http://www.skg.co.jp/kensyu/downloads/index.php>