

# 効果的な新人研修を実現するポイント

## Index

---

---

- 1 人材育成で大切な4つのこと
  - 2 新人研修の効果を高めるためには
  - 3 目的を持った新人研修を実施する
  - 4 研修効果を持続させるためのポイント
- 
-

## 1 人材育成で大切な4つのこと

人材育成で大切なポイントは次の4つです。

1. 企業が習得してもらいたい知識やスキルを社員に伝えること
2. 実際に社員がその知識やスキルを習得するためにサポートすること
3. 社員が習得した知識やスキルを生かせる場をつくること
4. 社員の成長意欲を刺激すること

学校教育とは異なり、社員教育では一から十までを教える時間が取りにくいものです。そこで、社員のキャリアに応じて教えるべき内容を絞り込み、社員が前向きに学習できるようサポートする必要性が高まります。

人材育成は長期的な計画に基づいて進められるものですが、ビジネスパーソンとしての土台が形成される新人研修は特に重要です。真っさらの状態にある新人をいかに教育していくかによって、その後のキャリア形成の質やスピードが変わってくるからです。

新人は社会人としての経験が無い分、スポンジが水を吸うように何でも吸収します。“鉄は熱いうちに打て”といわれるように、この段階で真剣に学ぶことの大切さと自己成長の喜びを伝えなければなりません。

## 2 新人研修の効果を高めるためには

### 1) 外部の専門機関を活用するメリット

中小企業の社員教育はOJTが中心ですが、新人研修では外部の専門機関が行う研修が活用されています。新人研修は外部研修の定番メニューとなっていて、内容も比較的安定しています。

この他、会計や営業などの研修に、新人のキャリアに応じて基本的なビジネス知識を習得させるのに、外部の専門機関を活用しています。こうした研修では、知識を学ぶ以外に、新人が他の会社の新人と出会えるメリットもあります。

### 2) 研修の成果が感じられない理由

企業は研修に参加した新人に、研修で学んだことを日々の仕事に生かす姿勢や、今後に向けて意気込む姿を期待します。しかし、実際は研修に参加しても代わり映えのしない新人を見て、がっかりすることが多いものです。

新人の心中は実際に本人に聞いてみなければ分からないことであり、見た目だけで判断すべきではありません。態度には示さなくても、実は並々ならぬやる気を秘めていることもあり、実際、本人が望む仕事を与えると、見違えるように打ち込む新人もいます。

企業は、このような新人の特性を理解し、新人と対話しましょう。例えば、教育担当者は新人に「研修で何を学び、何を感じたのか。またそれを日々の仕事にどのように生かしていきたいのか」を質問してみる必要があるでしょう。

# サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している  
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。  
サクセスネットサイトにログインした後、全文を  
閲覧することができます。