



資料抜粋
(6ページ／26ページ)

内定者から若手社員の育成



1. 「育成」の基本的な考え方

- ①「どうなってほしいか／なりたいか」を明確にする
- ②育成のゴールを決める
- ③ゴールまでのスケジュールを決める
- ④利用する資源、機会を決める
- ⑤計画実行、見直しを繰り返す

育成対象の人数、キャラクターに関わらず、
若年層の育成に適用できる考え方





2. 近年の傾向 ～実績に見るトレンド

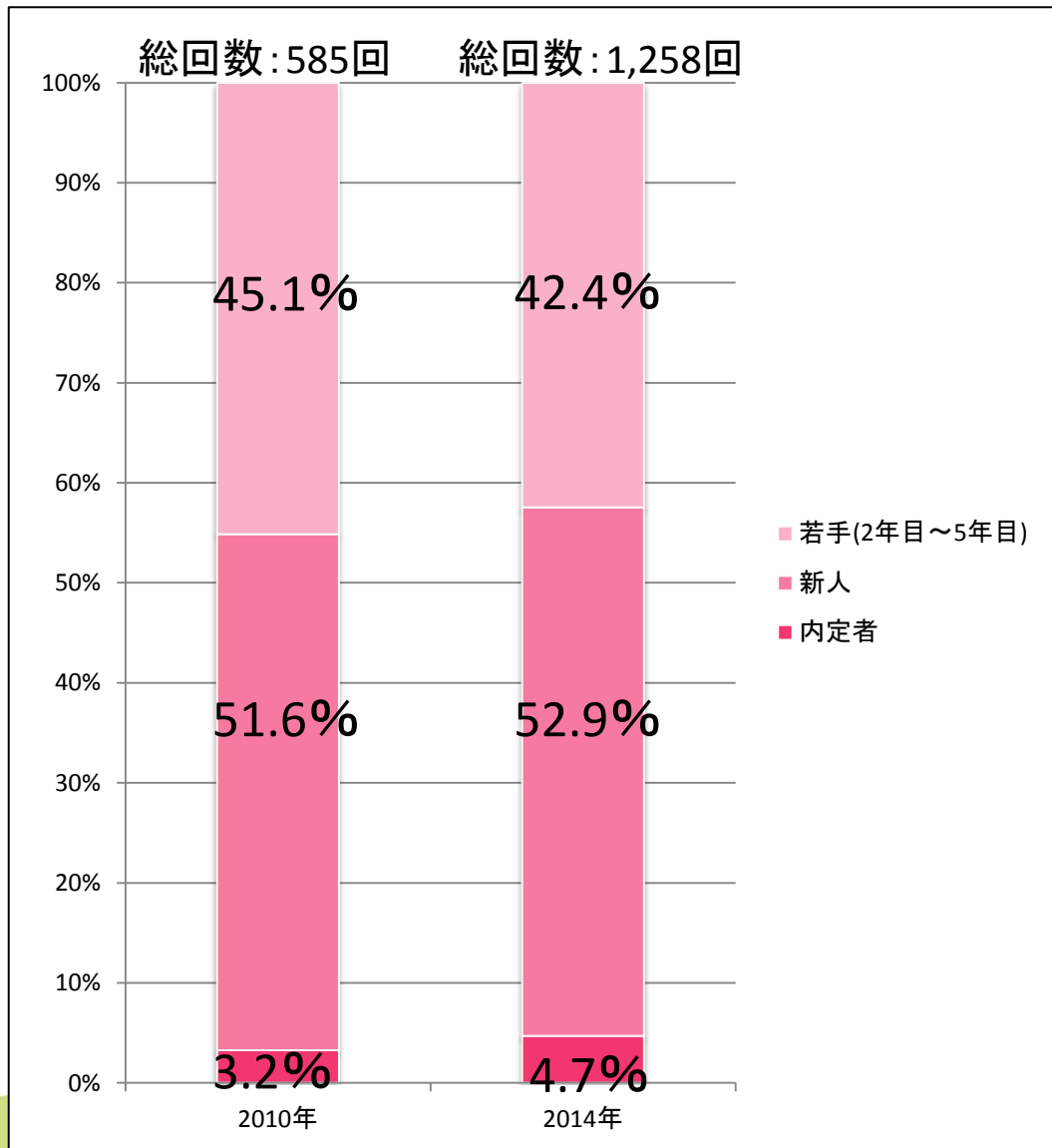
弊社の考える世の中のキーワード

グローバル化・人材不足・ダイバーシティ推進・
個人力の時代・コンプライアンス強化 など

⇒企業に、より強力な競争力が求められる



2. 近年の傾向 ～実績に見るトレンド



同じ「若手」でも細かく見ると、より若年層への教育機会が増えている



育成期間の前倒しが進んでいる

(早期戦力化+若年層の帰属意識強化)





2. 近年の傾向 ～実績に見るトレンド

最近の若手社員のキーワード

真面目、素直、受け身、人間関係が希薄、
帰属意識が低い、事なかれ主義

当人は？

- ・受け身: 主体性・積極性が大切なのは理解しているが、
「受け身」と言われても、指示されていないことまで
発想できない
- ・成長意欲: 仕事をするからには成長したい、活躍したい
- ・人間関係: 世代を超えたコミュニケーションに苦手意識がある
- ・流動性: 今は転職する意思はないが、友人や自分自身が
将来転職をすることになったとしても特段の驚きはない





2. 近年の傾向 ～実績に見るトレンド

変わらないこと

- ・新人と先輩社員の間に「常識」の差がある
- ・新人に「常識」「仕事の進め方」を教えつつ、新人から新しい考え方を取り入れる必要がある

変わっていること

- ・以前と比べて受け身：積極的に行動してほしいという期待を伝えたり、積極性の示し方を教える必要がある
- ・以前と比べて真面目で素直：短期集中でなく、自分でコツコツ積み上げていくような育成計画を立てる





本データは実際の資料を抜粋したものです。
続きをご覧になりたい方は、下記問合せフォームより
「インソースグループフォーラム2015資料希望」とご記入
のうえご連絡ください。なお、個人の方・同業の方のお申込み
はご遠慮くださいますようお願いいたします。

【問合せフォームURL】

<https://www.insource.co.jp/contact/inquiry.php?ctg=s99>

【続きの内容】(20ページございます)

- ・育成プラン企画の実際
- ・育成を成功させる仕掛け～OFF-JT

