

社会保険労務士 丸山事務所 通信

本事務所通信は事務所の顧客さま、名刺交換をさせていただいた方、FAX番号を教えた会社へお送りしております。不要の方は手数ですがメール、FAX、電話等でその旨をご連絡下さいますようお願い申し上げます。

社員教育と適性診断

どこの会社でも、多かれ少なかれ社員教育を行っています。中小の企業では、費用や時間に多くの制約があり、社員教育の効果が分からないとして、必要を感じながらも継続的な社員教育に難色を示すところがあります。今回は、社員教育に適性診断を活用する方法を紹介します。

社員教育とは

採用した社員が会社の理念や価値観を理解して、かつ業務遂行能力が高ければ、社員教育は必要なかもしれません。ところが、会社の理念や価値観は会社によって違いますし、業務に必要な能力も違っているのが普通です。そこで、自社の価値観や必要となる能力を身に付けさせるのが社員教育です。

社員教育の方法は目的に応じて数多くあります。それらを大きく括ると、OFF-JTとOJTになります。OFF-JTは、座学研修であったり、実技研修であったりと、時間的、あるいは場所的に業務から切り離して教育する方法です。体系的な知識、技能を取得することに適しています。OJTは、業務を行う中で、先輩から指導を受けたり、先輩の行っていることを見て学んだりする方法です。実務に直結した能力が取得できることが特徴です。実際には、OFF-JTとOJTを組み合わせる社員教育することが一般的です。

「気づき」を与える社員教育

昨今は、家庭や学校で一般常識を学んでいないので、初歩の常識から社員教育をしなければならぬと嘆く経営者の方の声を耳にします。挨拶も碌にできない、遊び着のまま出勤するとすると、

さすがに会社として困りものです。価値観の違いと言えることもありますが、単に本人が気づいていないだけのこともあります。

必要性に本人が気づかないまま社員教育を実施することは大変な労力を伴います。逆に、必要性に気づけば、教育効果は格段に高くなります。

気づかせるための適性診断

この「気づき」のキッカケを与えることに適性診断を活用することが出来ます。多くの適性診断は、その人の先天性、後天性の性格や行動様式をちょうど健康診断のときの検査報告書のように示してくれます。この診断結果に基づいて、育成項目を定めたり、抑えなければならぬ性質を見つけたりします。適性診断は客観的な結果を示しますので、なによりも本人が納得し易く、気づきに繋がるのが強みです。

適性診断による育成計画

適性診断結果に基づいて、それに添ったOFF-JT、OJTの育成教育を計画すると、その目的が明確になっているので取り組みやすくなります。一定期間後に、また適性診断により、教育効果を測定します。効果を測定することは、本人の励みになると同時に、会社としても効果の実感につながります。適性診断による育成項目の選定、社員教育の実施、効果測定としての適性診断のサイクルを繰り返すことにより、着実に人材育成を進めることができます。

適性診断の詳細の説明は後日に譲るとして、今回は社員教育に適性診断を活用する方法を紹介しました。

悩みごと電話相談サービス

弊事務所では外部機関と契約して、社員が抱える様々な悩みに対して、電話で専門家のカウンセリングを受けられるサービスを昨年12月から始めました。費用等、詳しくはお問い合わせ下さい。

社会保険労務士 丸山事務所

〒330-0852

埼玉県さいたま市大宮区大成町 1-515

所長 : 丸山 峰雄 (特定社会保険労務士)

Tel・Fax : 048-637-4387

e-Mail : info@office-maruyama.jp

ホームページ : http://www.office-maruyama.jp