

売り手市場時代の若手社員「再教育」プロジェクト! マングローブ『スター社員研修』本格提供開始 ～ 若手を自立させるための「5つの行動原則」とは? ～

組織人事コンサルティングを行う株式会社マングローブ(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:今野誠一、以下マングローブ)は、若手社員を対象としたプログラム『スター社員研修』の開発を行い、11月より本格提供を開始しました。

【スター社員研修】

- 対象者 : **若手社員** (入社1年目～3年目まで)
 特徴 : **「若手社員が自立するための行動原則」**を学ぶコンテンツです。
 人数 : 8～25名まで/1クラス
 期間 : 2日(16時間程度) 要望により変更可
 費用 : プログラム内容や参加人数により異なる
 対象企業 : 業界・規模問わず、どのような企業でも実施可能

若手社員のうちから着実に成長し、仕事のできる(成果を生み出せる)社員にするために最も大切なことは仕事の基本を身につけることです。
 そして、マングローブではその基本を「**自立のための5つの行動原則**」と名付けました。
 この研修は、社会人の土台を身につけることが出来ない若手社員を再教育し、仕事の基本を身につけることで真の自立を促す若手育成プログラムです。
 (「5つの行動原則」の詳細は次頁)

『スター社員研修』開発の背景と新入社員の現状

2006～2008年の採用市場は学生優位の売り手市場となりました。この期間に採用された若手社員は自己成長への焦りはあるものの、目的意識が弱く、企業が求めるほどの成長に至っていない傾向が強く見られます。

しかし、企業としてはこの時期確保した若手社員を着実に戦力化することが、重要かつ切迫した課題になっています。また、彼らを指導・管理する立場の上司は部下を育成するスキルや時間がなく、先輩にあたる中堅社員は現場に不足しており、これらも若手の成長鈍化の一因になっています。

今の若手社員は仕事の基本を教わる機会に欠け、社会人としての土台がない状態であることが懸念されています。

【上司】

- ・ 部下育成の経験が乏しい
- ・ 抱えている業務の量が多く、時間がない

- ・ 本来ならば、若手社員の手本となるべき代だが、就職氷河期に採用されていて人数が少ない

【先輩社員】

【若手社員】

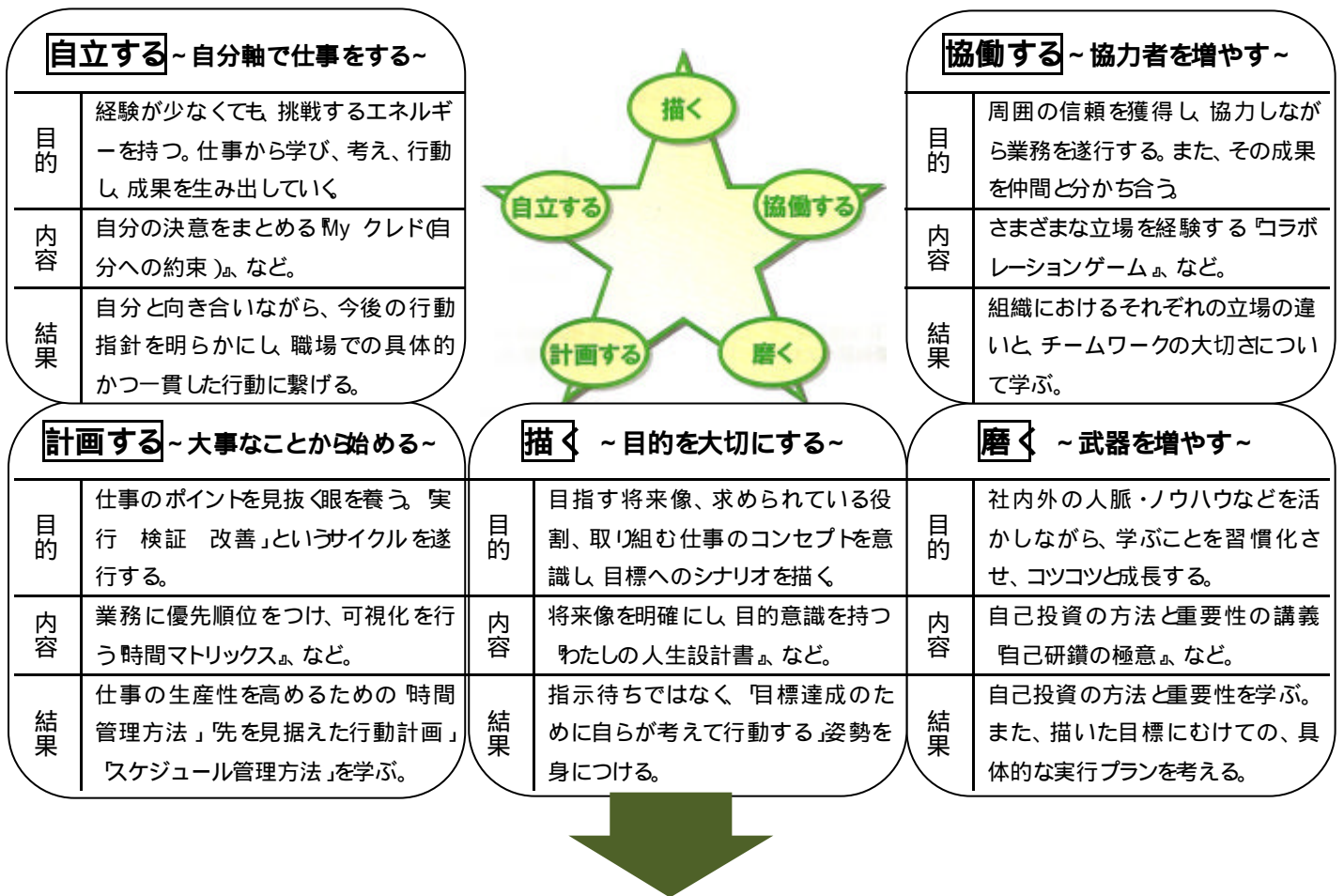
- ・ 成長への焦りがあるものの、明確なビジネス将来像が持てていない
- ・ 上司とのコミュニケーションに消極的(メール文化)
- ・ 昨年までの売り手時代に採用された世代で人数が多い

若手社員が「**仕事の基礎**」を身につける機会が失われている

では、若手社員が身につけるべき**仕事の基本「自立のための5つの行動原則」**とは?

次頁

マンガローブの考える、若手社員が「自立するための5つの行動原則」



スター社員 (仕事ができる社員)へ!

その他の研修と今後の展望

近年、多くの企業が若手社員の定着 (リテンション) 問題を抱えています。その中で、マンガローブでは「内定者フォローアップ」から「新入社員導入研修」、「若手社員フォローアップ」と一貫性のあるプログラムを構築することで、新入社員を入社3年間で一人前にさせる教育体系をご提案しています。

若手社員向け「スター研修」は、今後、積極的に営業活動を展開し、各社個別を実施していきます。本研修では今年度20件の受注を目指します。また、2009年2月からは新たに若手社員の教育をテーマにした公開講座も、月2回のペースで実施していく予定です。

以上

【会社概要】

社名 : 株式会社マンガローブ
 所在地 : 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 4-2-1 岩見ビル 4F
 代表者 : 代表取締役社長 今野 誠一
 設立 : 1998年7月30日 資本金 : 3,000万円
 従業員数 : 24名(2008年6月1日現在) U R L : <http://www.manglobe.com/>

< 本件に関するお問い合わせ先 >
 株式会社マンガローブ 広報マネージャー 曾山(ソヤマ)
 TEL 03-3556-6361 E-mail kouhou@manglobe.com

参考資料

マングローブの「内定者～若手社員向け」研修について

入社3年で3割の若者が会社を辞める時代となり、採用した人材を定着させ、早期に一人前に育て上げる」ことが人事部門にとっての重要な課題になっています。

新卒社員の定着・戦力化を実現するためには、入社後3年間を見据えて、それぞれの段階に適した研修を実行し、彼らをバックアップしていく必要があります。

マングローブではお客様のニーズに応じた教育体系の構築、研修プログラムの導入を通じて、組織の成果に貢献する自立した人材の育成を支援します。

期間	研修対象	研修名	内容
内定期間	内定者研修	「My Story」	会社選択の納得感をもつ】 自己の職業観を明確化することで、入社動機を再確認します。また、会社での成長シナリオを描き、共に目指す姿を内定者同士で共有します。
		「プロへの助走」	仕事の基本を学ぶ】 仕事の疑似体験を通して、会社理解を深めながら、仕事の基本となる考え方を学びます。目的意識などの「組織人としての基礎的な考え方」を身につけることができます。
入社1年目	新入社員研修	「ビジネスマナー」	【知っているから「できる」マナーへ】 社会人の心構えや姿勢から始まり、挨拶・電話・接客・ビジネス文書など、「知っている」から「できる」マナーを目指して、徹底したトレーニングを行います。
		「ビジネスマインド」	【プロ意識とチームワークを学ぶ】 プロフェッショナルの意識とは何か？ チームワークを発揮するためにはどうしたら良いのか？ 主体性を持ち、組織に貢献する人材を育成するために、組織の中における役割行動を認識させます。
入社1～3年目	若手社員フォローアップ研修	「マグネット研修」	自己と職場が変わる「きっかけ作り」】 若手社員と上司・職場との意識や言動のズレを検証し、職場全体が一体となることを目的とした研修です。その結果、若手社員の「定着」と「さらなる成長」、そして、「それを支援する職場作り」の実現を目指します。
		「スキルアップ研修」	【スキルアップ研修】 論理的な思考方法や、仕事時間の管理方法などを検証することによって仕事の生産性を高め、問題解決力や業務遂行力を育成します。
		「ウター社員研修」 (今回、お知らせした研修です)	自立を目指し、仕事の基本を学ぶ】 職場のリーダーという次のステップを目指し、自らのあるべき姿を描きます。その実現に向けて、「自立のための5つの行動原則」を学習し、成果を生み出す人材を育成します。