

＼ 入社後活躍のための5ステップ /
その3
仕事の進め方を学ぶ編

入社後活躍のための5ステップ

1) 自己理解・
キャリアの棚卸し

2) なじむ・
人間関係構築

3) 仕事の進め方
を学ぶ

4) 仕事で
成果を出す

5) 組織や他者に
影響を与える



早期に活躍するためのキーステップ

入社後の活躍に向けて、焦らすことは禁物。どんな素晴らしい経験を持った方であっても、確実にパフォーマンスを発揮してもらうためにはこの5ステップを踏むことが必要です。

早期活躍を促すためには、特にHOW TO LOOK～LEARNまでが重要なステップになります。

3. 「仕事の進め方を学ぶ」とは

1) 自己理解・
キャリアの棚卸し

2) なじむ・
人間関係構築

3) 仕事の進め方
を学ぶ

4) 仕事で
成果を出す

5) 組織や他者に
影響を与える



早期に活躍するためのキーステップ

過去の成功体験をアンラーニングし
“新たな職場”でのスキル・知識の習得や暗黙のルールを理解すること

入社者に伝えたい「LEARN」のための3つの観点

1) 学習棄却（アンラーニング）する

中途入社者は前職で多かれ少なかれ成功体験を持っていることが多いですが、その過去の経験から得られた持論は、新しい組織で通用しないこともあります。同じやり方に固執せず、いったんスキルや経験を手放し、新しいスキルを身につけることが大切です。

2) 暗黙のルールを理解する

どの組織にも、表面上には見えにくい政治的な知識や暗黙のルールが存在します。正しいと思うことをやるだけでは、仕事が前に進まないことも。一人で抱えず周りの方に相談しながら、業務を進めることが大事です。

3) フィードバックを積極的に受け入れる

一人で仕事を覚えこなしていくことは、時間がかかるだけでなく方向を誤ることもあります。「中途入社だからできないといけない」という思い込みは捨て、自分の行いがその組織において正しいか、周りに聞きながら業務を進めましょう。

受け入れ上司に伝えたいフィードバック 3つのポイント

1) 鏡になる

本人はなかなか自分の行動や、その行動によって何が起きているのかに気付くことができません。問題行動を「鏡」のように相手の目の前に映し出し、客観的かつ正確に事実を通知しましょう。「私には、先日のあなたの行動はこういうふうに見えるけど、どう思う？」というように、「～のように見える」と話すことで、相手の言い分を主張させる余地を残せるので、フィードバックを素直に受け止めてくれる可能性が高まります。

2) 「SBI情報」を集める

SBIとは、シチュエーション (Situation)、ビヘイビア (Behavior)、インパクト (Impact) の頭文字をとったもの。シチュエーション (どのような状況で)、ビヘイビア (どんな行動が)、インパクト (どんな影響をもたらしたのか、何がダメだったのか) この三点を整理し、具体的に伝えましょう。

3) 納得するまで対話し、行動計画を立てさせる

伝えればすぐに相手が行動を変えてくれるかというところではありません。本人が腹落ちするために対話の時間が不可欠です。腹落ちしたら、今度はどう行動を変えていくのか。上司は立て直しの行動計画に付き合い、「言う、腹に落とす、立て直しに付き合う」という3つのフェーズを意識して行い効果的なフィードバックをしましょう。

HR OnBoard



入社者が躓くポイントを察知し、人事がフォローできるようにサポート。

エンカレッジオンライン 早期活躍コース



入社者が抱えるお悩みにフォーカスした動画コンテンツ。入社者だけでなく、上司・人事向けコンテンツも充実。

WEBセミナー開催中

入社者をどのように支援すれば早期活躍に繋がるのか
気になる方はWEBセミナーにご参加ください！

Discover HR HR OnBoard 紹介セミナー

早期離職はなぜ起こる？
メカニズム徹底解説



【概要 (約50分)】

- 今“オンボーディング”が注目されている背景
- 早期離職はなぜ起こるのか？
- エン・ジャパンでご支援できること

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://lp.on-board.io/webinar2020.html>

