



新人・若手社員の早期離職を防ぎ即戦力化する指導術～計画的な育成とタイプ別アプローチ 後編



今回は、新人・若手社員の早期離職を防ぎ、職場での成長を促すための計画的な育成や、世代特性に応じたタイプ別の関わり方、さらに職場での居場所をつくる4つのサポートについてご紹介しました。

今回は、継続的な成長を促すための客観的な振り返りとフィードバック術についてお伝えします。

関連記事はこちら

新人・若手社員の早期離職を防ぎ即戦力化する指導術～計画的な育成とタイプ別アプローチ 前編

継続的な成長を促すための客観的な振り返りとフィードバック術

指導を一定期間継続していると、当初の熱意が薄れたり、成長の鈍化を感じたりすることがあります。そのような時こそ、これまでの育成方法を客観的に振り返り、軌道修正を図るタイミングです。

自身の指導がマンネリ化していないか、後輩との間に心理的な溝ができていないかを冷静に分析してください。

指導のマンネリを打破する！『KPT法』による育成プロセスの定期アップデート

育成の現状を整理する手法として、「KPT法」の活用が非常に効果的です。このフレームワークを用いて、自身の指導スキルを定期的にアップデートしていく姿勢が、後輩の持続的な成長につながります。

Keep：今後も継続すべき良かった点
Problem：現在抱えている課題や改善が必要な点
Try：次に向けて新しく取り組むべき解決策
肯定質問と成長を加速させる正しい『評価』としてのほめる技術

また、フィードバックの質を高めるためには、相手の行動を具体的に観察し、未来志向のコミュニケーションを心がけてください。「なぜできないのか」という否定質問ではなく、「どうすればできるようになるか」という肯定質問を投げかけることで、後輩の思考を前向きに動かすことができます。

具体的なフィードバックの際には、以下の4つの要素をセットで伝えるようにしてください。

Can：後輩が現在できていることの確認
Keep：今後も継続してほしい良い習慣
Change：改善が必要な具体的な行動
Try：成長のために次に挑戦すべきステップ

特に「ほめる」という行為は、単なるお世辞ではなく、相手の貢献や成長を正當に認める「評価」として機能します。小さな成功体験を見逃さず、フレッシュなタイミングで具体的にほめることが、信頼関係の構築とモチベーションの維持に直結します。

一貫した学びが、組織の育成力を底上げする

新人・若手社員の育成は、単発のテクニックだけで解決するものではありません。今回解説した「計画

」「理解」「振り返り」という3つのプロセスが指導者の中で連動して初めて、新人は「自分の居場所」と「成長の指標」を見出し、自律した戦力へと育ちます。

変化の激しい現代において、指導者一人の経験則だけに頼る育成には限界があります。組織として共通のステップを理解し、時代に即したスキルを体系的にアップデートしていくことが、結果として教育担当者の負担を減らし、職場全体のパフォーマンスを最大化させる近道となります。

株式会社インソース より

【M&A速報、コラムを日々配信！】X（旧Twitter）で情報を受け取るにはここをクリック

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック