

TNK

自社らしさを見える化しつつなかりを切り拓く 会社探求研修



対 象 新入社員(若手社員・中途社員フォローでも対応可能です)

日 程 1日間

最適定員 24名

事前課題

- 先輩社員の新人時代のポジネガ経験ヒアリング
- 自社らしさのイメージを表す画像選び
- 上司・先輩が感じる自社らしさのヒアリング
- No.1社員を探せ! (自社の様々な領域のNo.1社員に関する情報収集)

事後課題

- 望ましい自社らしさづくりのための提案書作成(グループ制作)

🕒 カリキュラム

1日目

■オリエンテーション

- ・[演習] 近況報告:配属後のポジネガ経験
- ・[講義] 新入社員のあるある経験
- ・[講義] 研修のゴールと目的

■ポジネガ経験のプレビュー

- ・[演習] 先輩社員の新入社員時代のポジネガ経験の共有
- ・[演習] 「私のトリセツ」作成

■明文化されていない自社らしさ探し

- ・[演習] 自分たち、上司、先輩が感じる自社らしさ
- ・[演習] 理念の実現を阻む自社らしさとは
- ・[演習] 残したい自社らしさ・変えていきたい自社らしさ

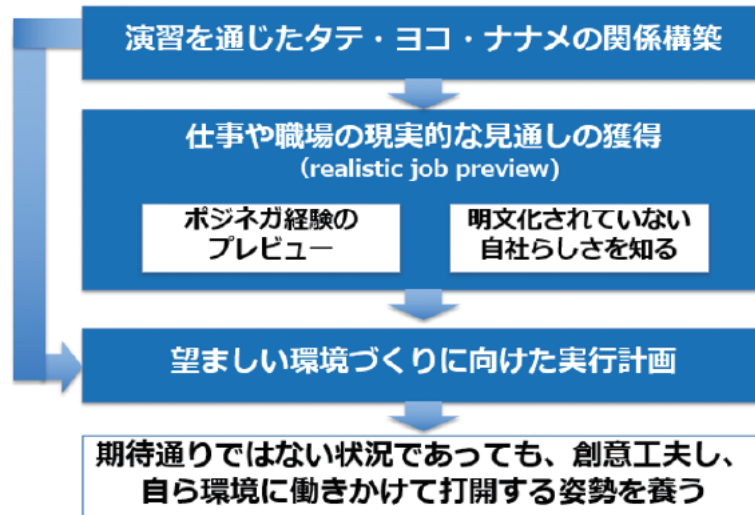
■No.1社員を探せ!

- ・[演習] 困ったときに頼れる社内人脈を築く

■事後課題の準備

「先輩・上司への働きかけ」や「主体性の発揮」をつうじて、リアリティショックを克服し、組織にスムーズに適応する

新人・若手社員が陥りがちな「リアリティショック」を克服し、仕事や職場にスムーズに適応するために必要な考え方や行動について実践的に学びます。



演習を通じたタテ・ヨコ・ナナメの関係構築

現在は、多くの会社でテレワークの比率が高まり、社内人脈を築くことが難しくなっています。本研修では、事前課題や研修中の演習を通じて、上司とのタテの関係、同期とのヨコの関係、先輩や他部署の社員とのナナメの関係構築機会を付与し、新人・若手社員・中途社員の組織適応を後押しします。

ポジネガ経験のプレビューにより現実的な見通しを獲得

先輩社員の新人時代の経験ヒアリングを通じ、今後自分も経験しうるポジティブ、ネガティブな経験への見通しを獲得します。また、自分の特徴、周囲から得たいサポート等を客観的に整理し「私のトリセツ」シートにまとめることで、そうした経験に直面した際に一人で抱え込むのではなく、周囲に自ら支援を求められるようになることをめざします。

明文化されていない自社らしさを知る

自社らしさの良い面・悪い面、多様な分野での自社のNo.1社員等について上司や先輩にヒアリングします。上司や先輩からの生の声を聞くことで、公式な明文化された資料からだけでは知ることのできない自社の特徴を理解します。

自社らしさのマイナス面克服に向けた取組による「主体性」の醸成

上司・先輩のヒアリングを通じて明文化されていない自社らしさを知り、理念の実現の妨げとなっている自社らしさについて、自分の立場で何ができるか提案・企画を検討するプロセスから主体性を育みます。

