



新入社員編 「入社1年目で生産性が高い人材へ成長する25の掟」

- 当たり前の基準は、誰が決めるのか
- 「仕事ができる」の意味を理解する
- 能力の差よりも、意識の差が大きい
- 目標を持つことで、モチベーションが高まる
- スピード主義
- 第一印象が良ければ、結果がついてくる
- 期待値を上回れ！
- 小さな約束を守り続けることで、結果がついてくる！
- ストレスマネジメント
- 自分の意識で仕事に取り組み、ストレスを感じない！
- 電話対応で会社の印象が決まる
- 電話に出ることで仕事を覚えることができる
- 相手に伝わるメールの書き方
- 報連相は、仕事の基本
- 報告は「義務」である
- 「いつまでに」と「何のために」
- 「事実」+「提案」+「根拠」の三点セットで伝える
- 働き方改革と自己成長
- タイムマネジメント
- 数字に強くなれば、結果がついてくる！
- 情報収集力を鍛える
- 主体性の意味
- 多様性を受け入れる
- 経営理念を実践する目標設定のやり方
- 生産性が高い人が覚えている情報

新入社員編 No. 1

1. 当たり前の基準は、誰が決めるのか

キーワードは、「当たり前の基準の高さが、仕事の生産性を決める」

仕事ができる人の共通点は、当たり前の基準が高いことです。社会人になって間もない新入社員が、何十年も続く社会人人生で活躍し続けるための第一歩は「当たり前の基準を高く設定する」ことが重要となります。当たり前の意味を辞書で調べてみると「社会的な常識やルール」「ごく普通なこと、共通の認識」などが記載されています。しかし、当たり前の基準は人それぞれ異なっています。

では、新入社員はどのように当たり前の基準を設定したら良いのでしょうか。設定するポイントは、あなたが働いている会社（自社）の経営者や、仕事が一番できる上司・先輩の当たり前の基準で設定することです。新入社員が日常業務で経営者の仕事を間近で学べることは少ないです。そのため、自社で仕事が一番できる上司・先輩を参考にすることが最適だと考えます。

新入社員でも、仕事ができる上司・先輩はすぐ分かります。もし、分からない場合は、営業成績ナンバーワンの上司・先輩を参考にすると良いです。仕事ができる上司・先輩を見つけたら、積極的に話しかける（質問する）こと。「仕事で気をつけているポイントは何ですか」「お客様に喜ばれるためにしていることは何ですか」など、自分の当たり前の基準を形成するための質問を考え、聞くことがポイントです。

次に、当たり前の基準は誰が決めるのか。その答えは「他人が決める」です。仕事という他人とは、①仕事の指示、命令をする上司・先輩。②仕事を依頼され、お金をいただくお客さんになります。当たり前の基準が低い人の思考は「そこまでしなくても大丈夫だ」「このぐらいで良いだろう」と無意識の自己判断が多いです。このような思考は非常に危険です。上司・先輩、お客さんよりも当たり前の基準が低いと、求められている基準よりも仕事の品質が低く、不満、クレームにつながります。一方で、上司・先輩、お客さんよりも当たり前の基準が高い人は、仕事の品質が高く、感謝、信頼、リピートにつながります。

これまで数千人のビジネスパーソンと接してきましたが、新入社員時代に厳しい環境で育ってきた人は、当たり前の基準が高く、仕事ができる人が多いです。逆に、ぬるま湯の環境で育ってきた人は、低い当たり前の基準が身体に染みつき、仕事ができない社会人になってしまいます。当たり前の基準を高くすることにストレスが少ない、新入社員の今だからこそ、今後の人生で仕事ができるようになるための強力な武器を得ることができるのです。

ワンポイントトーク

高い当たり前の基準は、仕事において強力な武器となる！

※小冊子の内容をベースとした講演会、研修も実施可能です

【社員教育ハンドブックの販売概要】



著者：仲間 孝大（株式会社HRIコンサルティング 取締役）
-価格について-
■ 新入社員編：1,000円（税込1,100円）

【販売会社】
株式会社経営支援センター（03-5877-2540 担当：仲間）

※購入が30冊以下の場合、送料はお客様負担になります
※その他のタイトルのサンプルもご提供可能です

購入希望

新入社員編 1,100円 × 冊

【購入申し込み記入欄】 ※Emailでの申込：info@k-shien.com

貴社名： _____

住所： _____

担当者： _____

電話番号： _____

Email： _____

↓ 03-4500-9660までFAX送信 ↓