

成功する経営者のための

人事方略

■ 13 ■

今回は、採用した社員の試用期間について、考えてみたいと思います。一般的に試用期間と「会社が社員を本採用するかどうかを判断するため、試み的に雇用する期間」のことをいいます。法律的には「解約権が留保された労働契約の期間」と考えられています。つまり、通常の解雇よりもいくつか解雇がしやすいという傾向の合です。

とはいっても、客観的に合

意味合いがありますが、「いつ」とかといいますと、試用期間を、「職場の効果があります。職場の同僚や先輩から、社員仲間からのアドバイスの働きぶりに対するアドバイスをもらうための期間」にするところです。

試用期間を形式的なもので終わらせる」とは、大変もったいないことで、会社にとって、その「終了前に職場の仲間から、「挨拶(あいさつ)」が、「当社で働く」とが、「5S」「勤務態度」本当に自分の適性や幸せなのはずです。

改めて考えてみて欲しいと思います。「報連相」など、社員の働きぶりに対するアドバイスを、社員に直接・間接に提供する機会を設け、最後に忘れてならないことがあります。私は、試用期間は社員の育成や会社への帰属意識を高めるのに、またどういったものです。アドバイスは、超具体的な行動レベルまで落としこんで、もっとよくなれるためには、何をどのようにしたらよいかという

育成と自己啓発に充てる

社員の試用期間

やる上うですから、注意が必要です。日本の会社の試用期間は、「勤務態度が悪い場合や仕事に対する適性がない場合は、辞めてもらえないよい機会である」といったことがあります。つまり、「勤務態度が悪い場合や仕事に対する適性がない場合は、辞めてもらえないよい機会である」といったことがあります。

私は、試用期間は社員の育成や会社への帰属意識を高めるのに、またどういったものです。アドバイスは、超具体的な行動レベルまで落としこんで、もっとよくなれるためには、何をどのようにしたらよいかという

先輩も評価・アドバイス提供

伸

【デライトコンサルティング代表社員 近藤圭

次回からは、社員の適材適所の配置について、考えてみたいと思います。

次回からは、社員の適材適所の配置について、考えてみたいと思います。