

人材育成に関する初期学習会企画書

企業内人材育成の革新に向けて

—効果が挙がる、競争力が高まる、実践型人材育成策をどう構築し展開するか—



ソフィア
コンサルティング

平成 24年 3月

ソフィアコンサルティング株式会社

企業内教育の革新に向けて

わが国企業組織における人材育成は、そのほとんどが集合型の研修（off-jt）によって行われています。

ただ、集合的教育コンテンツの性質上、そこにはいくつかの恒常的課題が存在し、昨今の経営環境の中でその解決の必要性が高まっています。

－例①：研修参加者個々の成長課題解決に対応できず効果が挙がらない。

－例②：経営環境変化や技術革新の速さに研修プログラム内容が追いつかない

－例③：研修成果が講師・指導者個々人のスキルに依存し、教育効果がばらつく…他

本資料は、弊社の提唱する新しい人材育成モデル等を有効活用して、貴社競争力向上のための人材育成策を構築するための実践型学習会をご提案するものです。

ご高覧の上内容をご検討下さり、ぜひとも今後正式のご提案機会を賜りますよう、お願い申し上げます。

人材育成を巡る経営課題

人材育成を競争力・組織力向上に直結させることが、重要になっています！

■ 成長へのモチベーションを生み出したい

※学習・成長を通じて自己を高めようという、向上心が欠けている

■ 職務への“目線”を高め、現場での行動を変えたい

※教育をしても、結局現場での行動が変わらない

■ 教育を経営成果に結びつけ、現場に定着させたい

※よい研修だと思っても、現場の職務にはなかなか生かされない

■ 現場のチームワークや支援関係を高めたい

※昔はいた、「うるさ型」、面倒見のよい人、現場指導者が少なくなった

■ 自ら考え、構想し、創意工夫する自立性が欲しい

※会社や組織に依存し、自ら始めていく“強さ”に欠けている

こうした課題認識を共有し、すぐに動き出すためのコンセンサス作りが重要です！

新たな人材育成策の導入プロセスモデル

◆人材育成策の革新に向けての準備

新たな育成策が効果を発揮するには、その組織的展開が必要です。そのためには、組織内での課題認識の共有と実施へのコンセンサス作りが不可欠となります。従って、まずは学習会等を通じて具体的手法と課題認識の共有し、組織内のコンセンサス作りをじっくりと着実に進めていきます。

■導入プロセスモデル



人材育成に関する初期学習会の構成例

豊富な演習、事例の共有を交え、業績向上に結びつく人材育成策を実感していただけます！

タイムテーブル	研修項目	詳細内容構成	ポイントと狙い
9:00-9:35	■新しい人材育成戦略	－なぜ人材は育たないのか？ －メンタリングの活動モデル：なぜ“師弟関係モデル”が有効なの？ －既存の教育と何が違うか？ －組織学習（ポジティブアプローチ）の戦略 －競争力・現場力につながる人材開発のポイント	育成と学習のパラダイムチェンジを促す
9:35-10:10	■育成プログラム設計と導入の進め方	－人材育成プログラムの基本構成 －村田製作所グループでの取り組み事例 －教育効果測定とそのフレームワーク －情報サービス業、エネルギー系企業での取り組み事例 他	戦略を現場の育成に活用する方法
10:20-11:30	■対話学習の実践演習	－<u>演習</u>：コーチング技法の活用 ～フィードバック技法、質問技法、対話技法 他～ ※演習毎に振り返りを行い効果を検証	対話の基本スキル共有
12:30-13:40	■メンタリング演習	－<u>演習</u>：メンタリングによる技能継承の進め方 ・対話の具体的イメージ ・対話を通じた、経験や技能伝承の進め方	関係作りと対話による学習イメージの共有
14:00-16:20	■指導者（メンター）教育とチームビルディング	－指導者・リーダー教育の課題 －アクションラーニングの方法と活用 －<u>演習</u>：アクションラーニングの対話セッション －問題意識と育成ノウハウの共有	ポジティブアプローチの有効性と活用イメージの共有
16:20-17:00	■対話と行動変革による人材育成のビジョン	－メンタリングによる人材育成のまとめ －対話型コミュニケーションの活用方策 －企業内教育改革と競争力向上へのビジョン	当社における導入・活用ビジョンの具体化

人材育成プログラムサポートのコンサルティングメニュー

コンサルティング領域

支援項目

プログラム導入支援

- ① プログラム企画(※目的、対象人材層、プログラム内容等)
- ② コンセンサス作り(※説明会、初期学習会等)
- ③ 指導者教育(※初期教育)、教育体系全体の再編成企画
- ④ 運営組織体制作り、参加者選定

マネジメントサポート

- ① 事務局サポート(※社内広報、中間評価、幹部レポート等)
- ② メンター継続教育(※メンター会合運営、個別サポート等)
- ③ 個別ペアのフォロー(※状況モニタリング、面談)
- ④ コミュニケーション体制(※専用ポータル運営、広報等)
- ⑤ プログラム効果測定、改善・拡充策企画等

主要コンサルティングサービス構成

“知のマネジメント”を、人材育成戦略はじめ多様なコンサルティングで具現化していきます。

人事・組織戦略立案
支援コンサルティング

- 人事・組織マネジメントのグランドデザイン
- 人材理念・政策の立案

人材育成戦略推進
支援コンサルティング

- 人材育成マネジメント体制構築
- アクションメンタリングプログラム
- メンタリングプログラム
- メンター養成プログラム
- リーダーシップ開発プログラム
- 若手・中堅人材育成策
- アクションラーニングプログラム
- CDP/キャリア開発プログラム
- 人材アセスメントプログラム

組織変革
支援コンサルティング

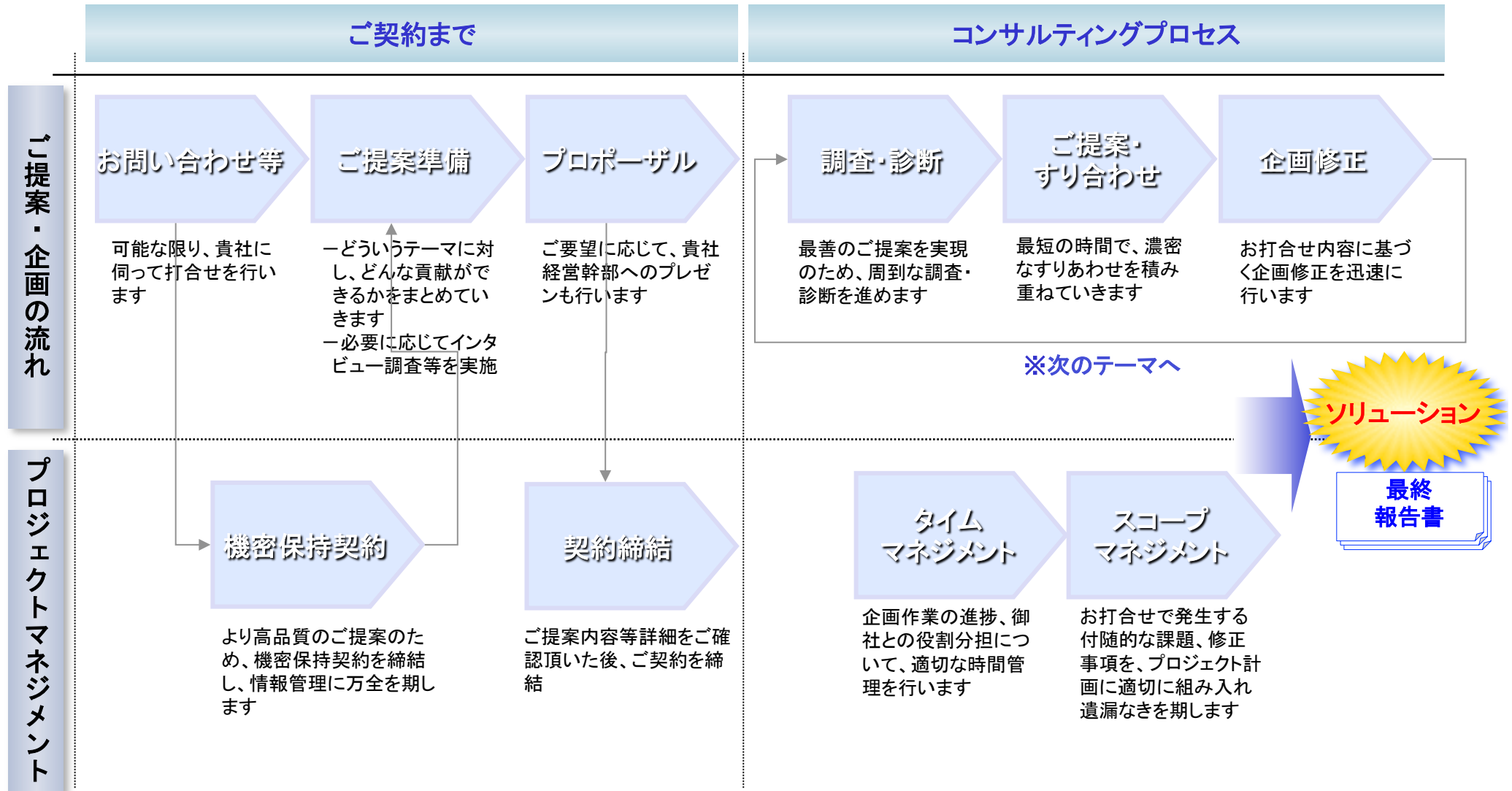
- トータル組織アセスメント
- 労働時間マネジメント改革
- 組織風土変革・組織開発

人事・組織基盤構築
支援コンサルティング

- プロフェッショナル人事制度体系
- プロフェッショナル資格認定制度
- 総合報酬制度/人件費マネジメント体制
- コンピテンシー評価制度
- 面接審査等社内アセスメント体制
- キャリアマネジメント体制
- 組織管理/要員管理体制
- 人材採用戦略/採用マネジメント体制

コンサルティングサービスご提供の流れ

クライアントの経営課題とニーズを深く共有する中から、成果を見据えた迅速・的確な対応を進めます。



初期学習会実施と育成プログラム構築・導入のご検討にあたって

■初期学習会の実施

参加者数10数名程度までの1日学習会は、**25万円程度**でお引き受けいたします。

■まずは情報交換から...

貴社の経営課題を十分にお伺いいたします。まずは、次頁連絡先にメールかお電話でお気軽にご連絡ください。

■ご提案は無料です

貴社経営課題に基き、人材育成策に関する最適のご提案を無料で差し上げます。

■ご予算と組織特性に応じて対応いたします

- ご予算がおありの際はそれに合わせてご提案します。
- 既存研修体系や社内検討プロジェクト組織等との調整も円滑に進めます。

貴社人材力強化のため、ぜひとも弊社サービスをご活用下さい。

●ソフィアコンサルティング株式会社

●〒160-0016 東京都中野区沼袋4-5-2-302

●TEL : 03-6454-0951 (代表) FAX : 03-6454-0953

●URL : <http://www.philosophia.co.jp>

●E-mail : inquiry@philosophia.co.jp

どうぞお気軽にお問い合わせ下さいませ。

禁無断複写転用