パフォーマンス・コンサルティング・ワークショップ

～事業・人材開発ニーズ把握の基本を学ぼう～

■ パフォーマンス・コンサルティングと人材開発

パフォーマンス・コンサルティングは人材開発の仕事の流れでいうと最も上流です。

成果の高まる人材開発の仕事の流れ

パートナリング 問題の構造化 → 研修+αの設計・開発 → 研修実施 → 研修転移 活用促進 → 効果測定 成果報告

パフォーマンス・コンサルティング

©2022-2023 株式会社ヒューマンパフォーマンス

■ パフォーマンス・コンサルティングとは

経営幹部や事業部の育成担当から相談されるときに、戦略と研修を連動させるヒアリングのコツ、ヒアリングした人材の課題を事業の視点で図解するコツを整理したものです。

■ なぜ人材開発に必要か？

人材開発担当の仕事の最も上流ですることであり、この時点で「人材開発の成果レベル」が決まってしまうからです。

たとえば、右のAかBか方向性を決めるということです。

A	B
• 社内コンサルタント的に事業部の戦略遂行を支援する • 事業戦略のKPIの改善に役立つ研修	• 関係者のイメージどおりの研修スペックを実現する • 研修満足度は非常に高いが、成果があいまいな研修

また、ATDのコンピテンシーモデルで2004年から人材開発担当にとって重要度の高い専門能力にあげられています。

ATD 2019　ケイパビリティ　重要度上位７項目

1.	コミュニケーション	5.	EIと意思決定
2.	生涯学習	**6.**	**パフォーマンス改善**
3.	インストラクショナルデザイン	**7.**	**コンサルティング・パートナリング**
4.	デリバリとファシリテーション		

■ どんな悩みを解決できるのか？

現状のお悩み（例）

- 研修の企画理由が抽象的で、現場の悩みを掘り下げて聞いていない
- 事業部のヒアリングが浅く、現場で聞いたまま「○○の知識・△△のスキル不足」ととらえている
- 事業部の育成課題の背景にある戦略、KPI、人と組織を俯瞰して人材開発ニーズを把握していない

受講後の部門イメージ（例）

- 事業・人材・職場の課題の関連性を図解できるようになる
- 事業部ヒアリングで、育成課題と事業の関連性を掘り下げて質問できるようになる
- 現場で出た研修イメージの妥当性を一緒に議論できるようになる

■ なぜできるのか？

- 社内コンサルティング（パフォーマンス・コンサルティング）の進め方が４フェーズ、８ステップで整理されている
- 人材開発担当が活用しやすいGAPS!マップ、幹部ヒアリングの質問などの具体例がある
- ツールや質問の原則を使えば、人材開発部内で考え方や用語を統一できる
- 実践テキスト『パフォーマンス・コンサルティングⅡ』がある

株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX　0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp

オンライン版（Teamsで実施）　公開コース 2024年

- 学習目標　企業内の人事・人材開発の管理職・担当、事業ラインの育成担当パフォーマンス・コンサルティングの主要モデルやフレームを実務で使えるようになる
- 対象　企業内の人事・人材開発、技術系人材開発の管理職・担当
- 日程

・6月13日（木）	13：00～17：00	6月17日（月）	13：00～16：00
・8月22日（木）	13：00～17：00	8月26日（月）	13：00～16：00
・11月 7日（木）	13：00～17：00	11月11日（月）	13：00～16：00

- 講師　鹿野尚登『パフォーマンス・コンサルティングⅡ』訳者
- 定員　12名（最少開催4人）
- 費用　1名様 44,000円（税込み）＊テキストとして『パフォーマンス・コンサルティングⅡ』3630円を各自で手配

第1回 知識理解

13：00	オリエンテーション 従来の人材開発の前提を見直す ・演習１営業部長の相談 ・演習２業績の改善要因 ・演習３自分の業績改善
14：00	成果を高める人材開発のフレームを持つ パフォーマンス・コンサルティングとは 施策の効果を高める仕事の進め方 休憩（10分） ・演習４４つのニーズ
15：00	・演習５GAPS!マップ 解説 パフォーマンス現状分析の流れ 休憩（10分）
16：00	フレームを活用した効果的な質問の進め方 ・演習６リフレイミングの質問 解説 リフレイミングの質問 解説 ACT（接点・信用・信頼） ふりかえり・まとめ・次回課題
17：00	

第２回 実践練習

オリエンテーション
パフォーマンス・コンサルティングのフレームを自社の状況に活用する
・演習７自社のGAPS!マップ
ペア検討

休憩（10分）

・演習８ヒアリングロールプレイ
ロールプレイ1回目
ペア相手の案件

ロールプレイ２回目
自社の案件
今後の実践のために
ふりかえり・まとめ

＊事前課題があり。研修会社、コンサルタントの方はお断りしています。
＊状況により変更することがあります
＊１社から複数でのご参加をお勧めします

■ 特徴

- 「解説→演習→解説→ふりかえり・質疑」を繰り返し、理解を深めていく設計にしています
- 自社の状況を学習したフレームで整理するなど、職場に戻ってすぐに活用できるように設計しています
- 企業内実施の場合は、各社のご要望に合わせてアレンジは可能です

■ 実績

186社/849人

＊慶応MCC、JMA、ラーニングバーなど出講実績含む

平均17.0人/回

企業内実施　1日、半日コース

人材開発担当向け　研修実績
436社/1337人

（2024年現在）

受講者の声

本研修は**ビジネスパートナリングの基本スキル向上にとても役に立つ**と思いました。他の部員にも受講させたいと感じました。

フレームと流れ、進め方をパートナリングで実践していきたいと思います。また、**部門責任者へのパートナリングに質問の切り込み方（オープンエンド、GAPS!）を活用したい**と思います。

あいまいだった点と点のつながりが明確になり、**少し自信を持ってクライアントに対応できる**と思います。

今後、GAPS！を使ってヒアリング・コーチング・コンサルティングを実践します。**すべての研修依頼、相談案件、自チームでの問題解決、などの場面で活用しようと思っています。**

人材育成部門としては不可欠なスキルだと思います。

お問合せ
株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027 神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp

	人材開発担当向け研修コース内容	時間目安
人材開発の基礎を固めたい	• パフォーマンス・コンサルティング・ワークショップ ～パフォーマンス改善の基本を踏まえた幹部ヒアリングのコツ～	対面クラス：1日 オンライン： 4時間×2回
	• 研修企画・設計の基礎研修 ～学習コンテンツと全体構成の決め方のコツ～	対面、オンライン 4時間、1日
	• 研修効果測定の基礎知識 ～よくある研修効果測定の失敗をしないためのコツ～	対面、オンライン 4時間、1日
基本から最新の動向までざっくりとをおさえたい	• 研修企画・設計の実践 ～担当講座をIDで再設計しよう～ 再設計1　担当研修の基本構造 再設計2　学習モジュールの見直し 再設計3　担当研修の再設計	対面クラス オンライン 3～4時間
	• 上流から設計する研修効果測定 第1回　研修効果測定の基礎知識 第2回　最初に研修成果を定義しよう 第3回　研修内容を職場で活用した成功事例を報告しよう 第4回　上流から研修効果測定に取り組み、パフォーマンスを改善しよう 第5回　4レベルのデータを金額換算してみよう	対面クラス オンライン 3～4時間
	• 人材開発のビジネス支援を高める基本 第1回　事業成果に貢献する人材開発部門になる 第2回　オンライン研修時代の人材開発の変化と部門経営 第3回　研修成果を高めるために－最初に研修成果を定義しよう	対面クラス オンライン 3～4時間
	• オンライン研修時代の研修転移 第1回　研修転移の4つのモデル 第2回　オンライン研修時代の研修転移の設計	対面クラス オンライン 3～4時間
	• はじめての人材開発担当 ～人材開発担当の仕事の仕事の全体像をつかもう～	リクルートマネジメント スクール公開講座 オンライン　3時間

- ご関心のあるコースについて、下記までお問い合わせいただけますと、詳しい情報を送付いたします。
- 時間目安はご参考です。「情報提供レベルでよい」「きちんとスキル化したい」など、貴社が期待される学習目標や到達レベル、また、参加者人数によって実施時間や方法は変わります。
- 詳しくは貴社のご要望を承り、設計致します。TeamsやZoomによる実施のご相談も承ります。

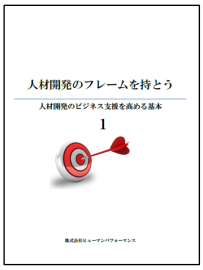
＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

お問合せ
株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp

人材開発部勉強会 コンテンツ『人材開発のフレームを持とう』無料PDFシリーズ Ver.5.1

人材開発のフレームを持とう－１　～人材開発のビジネス支援を高める基本～

1章 事業成果に貢献する人材開発部門になる
2章 人材開発の基本としてのパフォーマンス・コンサルティング
3章 コロナ後の人材開発の基本－ATD Handbook 2022
4章 人材開発の仕事を見直す本と動画
5章 パフォーマンス・コンサルティング＋インストラクショナルデザイン

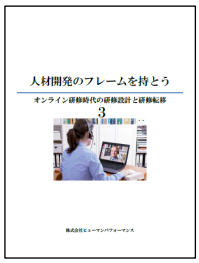


人材開発のフレームを持とう－２　～人材開発部の運営効率と能力要件～

1章 事業指標と研修指標と人材開発部門の経営
2章 日米の人材開発調査-ATD Industry Report 2018と比べてみよう
3章 ATD 2019ケイパビリティモデル－これからの人材開発担当
4章 これからの人材開発責任者（CLO）に求められる役割
5章 The Chief Leaning Officer（2007年）で印象に残った17人のCLOの言葉

人材開発のフレームを持とう－３　～オンライン研修時代の研修設計と研修転移～

1章 オンライン研修時代の人材開発の4つの変化
2章 オンライン研修設計の実務に役立つ本・動画
3章 研修成果を高めるために－最初に研修成果を定義しよう
4章 研修転移のモデルと事例をみてみよう-6Ds
5章 研修転移の進展-ラーニングジャーニーとチャットボット



人材開発のフレームを持とう－４　～上流から設計する研修効果測定～

1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう
3章 研修効果測定のカークパトリックの新4レベル
4章 研修効果測定のルーチンにしよう－サクセスケースメソッド
5章 研修効果測定 フィリップスのROIモデルの変化

これまでに実施した人材開発部　勉強会テーマ例

- 人材開発の基本 事業成果に貢献する部門になる（Webex 実績あり）
- 研修効果測定 サクセスケースメソッドを活用する（Webex 実績あり）
- 研修効果測定 最初に研修成果を定義しよう
- オンライン研修時代の4つの変化（Webex 実績あり）

- 上記から貴社に必要と思うテーマをピックアップして3時間程度の貴社オリジナル勉強会を設計します。
- ただし、「情報提供レベルではなく、きちんとスキル化したい」など、貴社が期待される学習目標や到達レベル、また、参加者人数によって実施時間や方法は変わります。
- 詳しくは貴社のご要望を承り、設計致します。TeamsやWebexによる実施のご相談も承ります。

＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

お問合せ
株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp