人材開発のビジネス支援を高める基本（例）

人材開発担当向け
研修実績 436社/1337人

忙しい人材開発スタッフのみなさまに2～3時間程度の勉強会を始めるのはいかがでしょうか？

『**1-人材開発のビジネス支援を高める基本**』など（最終頁参照）の内容を骨格にした情報提供型の勉強会のイメージです。

職場での活用を促すために、事前課題と演習を用意しています。

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

©2022-2023 株式会社ヒューマンパフォーマンス

● こんなお悩みを解決します

- 人材開発は事業成果に貢献する部門だと頭ではわかっているが、具体的に何をするのかわからない
- 人材開発担当に必要な知識・スキルは大きく変化していると思うが、具体的に調べたことがない
- 研修成果を高めるための基本的なことを知らないため、研修満足度の向上に注力し、モヤモヤしている

● 全体の構成（例）

第1回	第2回	第3回
事業成果に貢献する人材開発部門になる	オンライン研修時代の人材開発の変化と部門経営	研修成果を高めるために－最初に研修成果を定義しよう
Webex 実績あり	Webex 実績あり	

● 各回の基本構造

事前課題 → 解説：情報提供 → 演習 → 解説：情報提供 → 演習 → 解説：情報提供 → 演習 → まとめ

● 実施までの流れ

お問合せ → Teamsで、学習コンテンツ、実施方法の確認 → 対象者・ニーズ・概要決定 → 必要に応じて修正 → 実施

- 「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

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

人材開発のビジネス支援を高める基本（例）

人材開発担当向け
研修実績 436社/1337人

第1回	**事業成果に貢献する人材開発部門になる** ● 学習目標：事業成果に貢献する人材開発部門に移行するときのポイントを説明できる 1. 部門のミッションと指標 • 人材開発部門のミッションと成果指標 • 事例　ATD Award 受賞企業　Savvis – 演習1：人材開発部の成果指標 2. ビジネスを支援する仕事の進め方 • 経営幹部へのパートナリング（ヒアリングと提案） • ４つのニーズと経営幹部に効果的な問い – 演習2：現在ヒアリングしているニーズは？ 3. スタッフに必要なコンピテンシー • ATD 2019 ケイパビリティ　経営幹部との信頼構築に必要な知識・能力 4. 参考事例：ジェネンテック（医薬）、大阪ガス ビジネスアナリシスセンター – 演習3：現在の仕事の進め方は？ Webex Training 実績あり
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** ● 学習目標：オンライン化による人材開発と部門経営の変化を説明できる 1. オンライン研修時代の４つの変化 – 演習1：自社の人材開発部門にとって重要な環境変化 • 事業と学習の組織的な連動：事例1.KPMG、事例2.GE • 人材開発の支援スコープの拡大：事例3.バイエル、事例4.ドイツテレコム • 学習の設計開発の変化：OK-LCD、LXD • 学習者の学び方の変化：今日の学習者、３つのタッチポイント 2. オンライン研修時代の人材開発担当に求められる能力 – 演習2：今後5年間で人材開発担当に要求される重要な能力 • ATD 2019 ケイパビリティ調査結果 3. 事業成果に貢献する人材開発部門の運営 • 事例5.Qualcomm、事例6.Savvis • Vanceの月次報告、日米人材開発調査の違い – 演習3：人材開発部門の年次報告書の構成 Webex Training 実績あり
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** ● 学習目標：学習目標を設定するときに、研修成果を定義できるようになる 1. 研修効果で悩む４つのパターン 2. 実務との関連性を明らかにする • タスク分析：実務のカギとなる知識・スキル・態度を明らかにする – 演習1：タスクに必要な知識・スキル・態度の分析 3. 学習目標を達成したか判断できる • 学習目標の3要素 – 演習2：担当研修の学習目標 • 学習目標の階層化 – 演習3：担当研修の学習目標の階層化 • 学習目標と効果測定（テストと新4レベル）
備考	各回2～3時間程度、『**1-人材開発のビジネス支援を高める基本**』など参照。１日で実施する場合は別途相談。Teamsなどオンラインで実施します。

＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

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

	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。

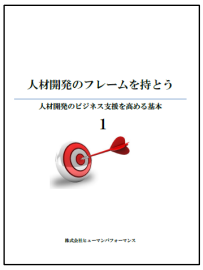
＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

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

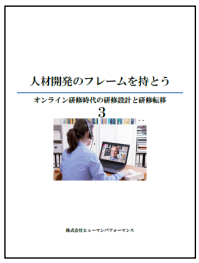


人材開発のフレームを持とう－２　～人材開発部の運営効率と能力要件～

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