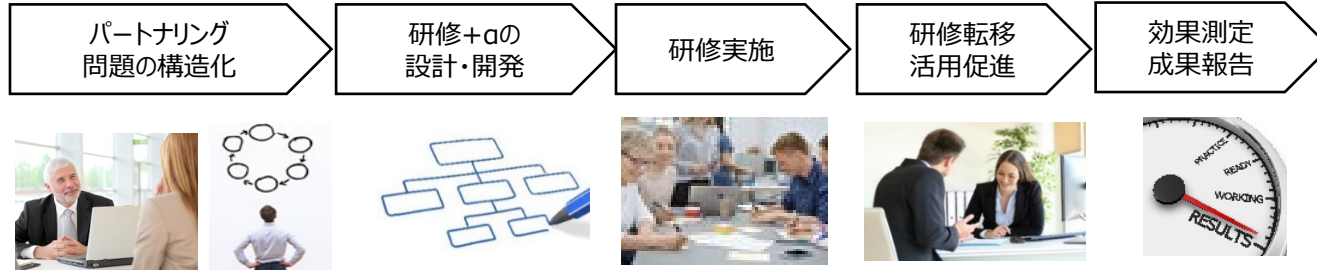


# 人材開発担当の教育

## パフォーマンス改善する人材開発の業務フローと小社コース

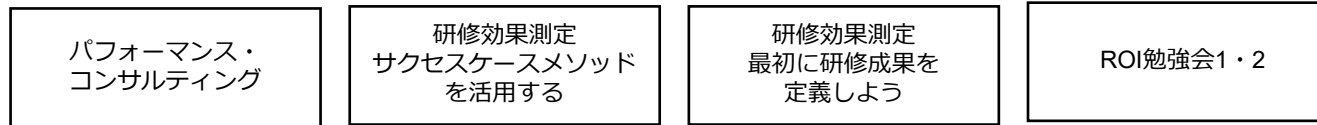


©2022-2024 株式会社ヒューマンパフォーマンス

- パフォーマンス・コンサルティングの基本
- 研修企画・設計の実践
- 研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善
- 研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善
- ROI勉強会1・2
- 研修効果測定の基本知識

- パフォーマンス改善する人材開発の組織・能力要件・モデル
- 現在求められる人材開発の基本

## これまでに実施した人材開発部 部内勉強会テーマ例



- 貴社に必要なと思うテーマ（P2～3ご参照）をピックアップして3～4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。対面、TeamsやZoomなどで実施しています。

\* 研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

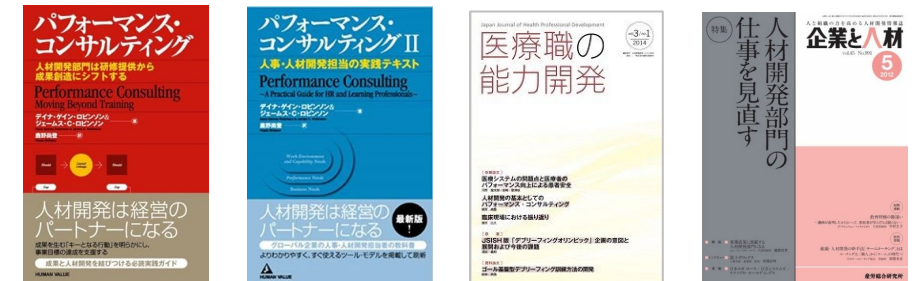
## 主な研修と研修開発実績

2026年現在

人材開発担当者向け研修実績	533社	1609人	
パフォーマンス・コンサルティング	205社	908人	
人材開発の基本・研修効果測定他	328社	701人	
企業内実施 平均受講者数	15.6人/回		
研修会社向け 商品開発実績	コース	モジュール	ケース
	25	9	277

※ 慶応MCC、リクルートマネジメンスクール、JMAなど、出講実績も含む

## 主な翻訳・論文・解説記事

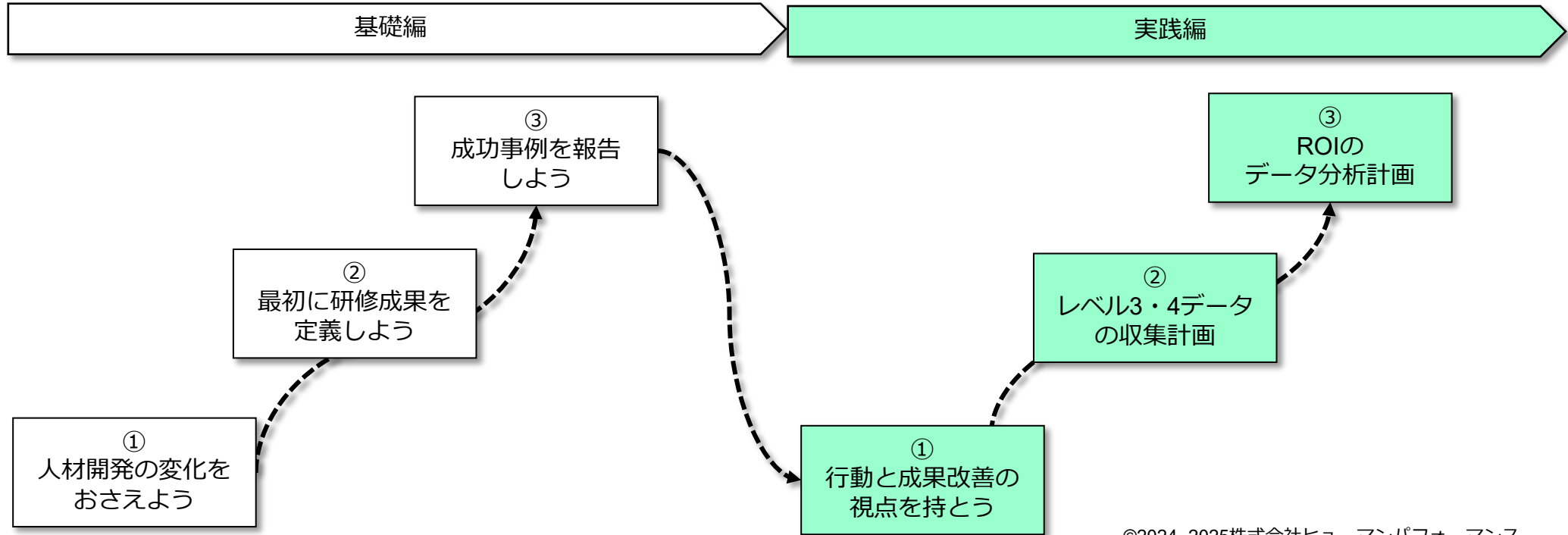


## 主な人材開発トレンド解説資料



	コースの内容例（回数・内容はご要望によりカスタマイズ）	時間目安	受講対象－人材開発担当によくある課題	期待する成果－人材開発担当の実務行動のレベル
人材開発の基礎を固めたい	<ul style="list-style-type: none"> <li>パフォーマンス・コンサルティングの基本 ～事業・人材開発ニーズの把握のコツ～</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面クラス:1日</li> <li>オンライン： 4時間×2回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幹部ヒアリングで、抽象度の高いニーズを聞いて、その場で事業戦略と結びつけて育成ニーズを整理できない</li> <li>ヒアリングが浅く、「〇〇のスキル不足」で終わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>事業・人材・職場の課題の関連性を図解できる</li> <li>現場で出た研修イメージの妥当性を一緒に議論できる</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修企画・設計の基礎＊ ～学習コンテンツと全体構成の決め方のコツ～</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面、オンライン 4時間、1日</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロからどうやって研修をつくれればよいのかわからず、いきなりPPTで研修資料を作成している</li> <li>持っていて欲しい知識・スキル・マインドをエイヤーで決め、演習は感覚的に設計している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「事業が求める知識・スキルレベルと現状」のギャップを明確にしてコンテンツを決める</li> <li>「受講者分析→タスク分析→学習目標の設定→学習目標の階層化」など、インストラクショナルデザインの手順に沿って開発する</li> <li>学習目標、学習成果を目で見てわかる判定基準で設定する</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修効果測定の基本知識 ～よくある研修効果測定の失敗をしないためのコツ～</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面、オンライン 3～4時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示す方法を知らない</li> <li>カークパトリックは新4レベルに変わったことを知らず、相変わらず1990年代の旧4レベルで取り組んでいる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材開発の業務フローに沿って、よくある効果測定の失敗の原因と失敗しないためのコツを説明できる</li> <li>カークパトリックの新4レベル、フィリップスのROI、サクセスケースメソッドの概要と使うべき場面を説明できる</li> </ul>
基本から最新の動向までじっくりとをおさえたい	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスと連動する人材開発部の基礎 第1回 現在求められる人材開発の基本 第2回 パフォーマンス・コンサルティングの基本 第3回 ビジネスと連動する人材開発の組織・能力要件・モデル 第4回 研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面、オンライン 3～6時間</li> <li>対面クラス:1日</li> <li>オンライン： 4時間×2回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「研修満足度が高ければよい」という考えで仕事している</li> <li>幹部ヒアリングで、抽象度の高いニーズを聞いて、その場で事業戦略と結びつけて育成ニーズを整理できない</li> <li>「ビジネスと連動」の実践に必要な組織の構造・要員の能力要件・モデルなどを説明できない</li> <li>研修転移はほぼ無策で、成り行き任せになっている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材開発の「ニーズ把握→研修+αの設計→研修実施→転移→効果測定」という実務の質的変化、よくある失敗例と注意点を説明できる</li> <li>第2回は上記「パフォーマンス・コンサルティングの基本」の行動レベルと同じ</li> <li>ビジネスと連動する人材開発部の担当役割、スタッフに必要な能力、実践に役立つニーズ把握・研修設計・効果測定モデルを提案できる</li> <li>自分のよく知っているスキル研修の研修転移策をうることができる</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>KPI改善に連動させる研修企画・設計 第1回 担当講座の学習目標と全体構成を見直す＊ 第2回 学習モジュールのコンテンツと演習を見直す 第3回 担当講座をIDの原則で再設計する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面、オンライン 3～4時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼロからどうやって研修をつくれればよいのかわからず、いきなりPPTで研修資料を作成している</li> <li>研修を見直す材料は、研修アンケートや研修オプザーブをした担当者の個人的な意見に偏っている</li> <li>オンライン研修の演習は、ブレイクアウトだけになっている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業戦略・重要なタスクに戻って講座を再設計し、学習モジュールをつくり直す</li> <li>「受講者分析→タスク分析→学習目標の設定→学習目標の階層化」など、インストラクショナルデザインの手順に沿って開発する</li> <li>学習目標と制約条件の両方を満たす適切なオンライン研修の演習を複数検討し、選択する</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>上流から設計する研修効果測定 第1回 研修効果測定の基本知識 第2回 最初に研修成果を定義しよう＊ 第3回 職場で活用した成功事例を報告しよう 第4回 ROI勉強会-1 レベル3・4データの収集計画 第5回 ROI勉強会-2 ROIのデータ分析計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面、オンライン 3～4時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示す方法を知らない</li> <li>そもそも研修成果を定義して研修を設計していない</li> <li>サクセスケースメソッドの実践のコツを知らない</li> <li>3レベルの行動変化、4レベルの成果の調べ方を知らない</li> <li>ROIモデルが変化していることは知らず、漠然と割に合わない効果測定手法という認識しかない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修効果で悩まないために、上流から何をすればよいのか説明できる</li> <li>上流で経営幹部と一緒に「研修成果」「研修指標」を決め、職場での実務活用を促すように、学習内容や演習を設計できる</li> <li>サクセスケースメソッドの考え方で研修を設計し、活用の成功事例を報告できる</li> <li>担当講座でレベル3・4のデータを収集する計画を作成する</li> <li>最新ROIモデル（2020）で、担当講座の効果分離・金額換算を分析する計画を作成する</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修転移とパフォーマンス改善 第1回 研修転移とOJT支援とパフォーマンス改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面、オンライン 3～4時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修転移が重要だと聞いたことがあるが、具体的に何をすればよいのかわからない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「パフォーマンス改善する人材開発の基本」の第4回と同じ</li> <li>マネジャーのOJTの一環として研修転移を再位置づけし、職場で展開する</li> </ul>

\*の内容はほぼ同じです



©2024 -2025株式会社ヒューマンパフォーマンス

基礎編			実践編		
①人材開発の変化をおさえよう	②最初に研修成果を定義しよう	③成功事例を報告しよう	①行動と成果改善の視点を持とう	②レベル3・4データの収集計画	③ROIのデータ分析計画
現在求められる人材開発の基本	研修企画・設計の基礎研修	サクセスケースメソッド	パフォーマンス・コンサルティングの基本	ROI勉強会-1	ROI勉強会-2

\* 基本的に毎回、事前事後の課題があり、各社の基本知識・スキルの状況に応じて各回の内容・コンテンツを設計します

# 人材開発部 部内勉強会 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.5.3

## 人材開発のフレームを持とうー 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ー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 1995～2025

## 人材開発のフレームを持とうー 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 2020
- 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ー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 2013
- 5章 学習エコシステムと人材開発体系

## 人材開発のフレームを持とうー 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 2020～2021
- 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ー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 2014～2015
- 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 2019

## 人材開発のフレームを持とうー 4 ～上流から設計する研修効果測定～

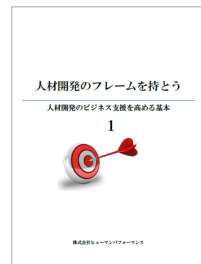
- 1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
- 2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう 2006～2021
- 3章 研修効果測定のカーブパトリックの新4レベル 2016
- 4章 研修効果測定のルーチンにしようーサクセスケースメソッド
- 5章 研修効果測定 フィリップスのROIモデル 1997～2023

## パフォーマンス改善する人材開発 ～パフォーマンス改善の動向をおさえよう～

- 1章 パフォーマンス改善とは
- 2章 パフォーマンス改善する人材開発
- 3章 人材開発の実務に組み込まれたパフォーマンス改善
- 4章 パフォーマンス改善を実践するCLO（人材開発責任者）

## はじめての人材開発担当 ～人材開発の全体像をつかもう～

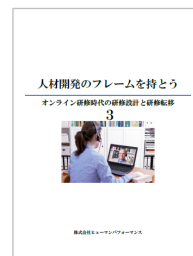
- 1.人材開発の前提ー目的・顧客・視点・成果指標
- 2.人材開発のふたつの業務フロー
- 3.人材開発担当の実務と注意すること
- 4.研修成果が明確な事例の特徴
- 5.人材開発担当に必要な能力と自己啓発



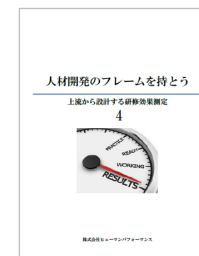
5章 P64



5章 P64



5章 P54



5章 P61



4章 P42



P33