

～人材開発の基本と教育体系構築・運営のポイント～

プログラム内容

I. 人材開発の目的

1. 経営における人材開発の意義
2. パフォーマンス向上と人材開発

II. トータル人材開発体系における研修の位置付け

1. 研修だけでは人は育たない
2. トータル人材開発体系とは
3. 人材開発のための人事評価
4. 目標管理制度と人材育成
5. キャリア開発における研修の位置付け

III. 研修体系構築のポイント

1. 研修体系構築の基本的な流れ
2. 事業計画から人材開発計画への落とし込み
3. 人材ポートフォリオと人材開発方針
4. コンピテンシー活用のポイント
5. 研修の種類と目的
 - ・階層別研修
 - ・職種別研修
 - ・選抜型研修
 - ・選択型研修
 - ・全社員共通研修
6. 研修体系の構築例

IV. 研修プログラム作成のポイント

1. 各種研修手法のメリット・デメリット
 - ・OJT
 - ・off-JT
 - ・通信教育
 - ・eラーニング

・自己啓発

2. スキル分類と研修手法のマッチング
 - ・テクニカルスキル
 - ・ヒューマンスキル
 - ・コンセプトチャルスキル
3. 外部リソース（研修業者）の活用と選定ポイント
4. 研修の要件定義の必要性

V. 階層別・選抜研修のポイント

1. 各種階層別・選抜研修のポイントと主な内容
 - ・新入社員研修
 - ・中堅社員研修
 - ・管理職研修
 - ・経営幹部選抜研修
2. 選抜研修の対象者選別方法
 - ・選抜基準の考え方
 - ・選抜からもれた社員への対応をどうするか

VI. 育成型ローテーションの実施

1. ローテーションにおける短期最適と中長期最適
2. 人材要件と複線型人事制度

VII. 人材投資効果の測定方法

1. 人材開発施策のPDCAマネジメント
2. 効果測定（定量化）の重要性
3. カークパトリックモデルによる効果測定
 - ・どのレベルで実施すべきか
 - ・実施のタイミングとポイント

左記プログラムは都合により変更になる場合があります。あらかじめご了承ください。

※出張研修も承っております。表面のお申込先までお問い合わせ下さい。

講師プロフィール

(株)寺崎人財総合研究所 代表取締役 プリンシパルコンサルタント 寺崎 文勝 (てらさき ふみかつ)氏

早稲田大学第一文学部卒心理学専修。事業会社の人事部門、金融系シンクタンク、会計系コンサルティングファーム等を経て現職。

現在、さまざまな業種における組織人事戦略の策定、人事制度設計を中心としたコンサルティングを手がけ、関与実績は300社を超える。

主な著書に「実践人事マネジメント改革」「職務基準の人事制度」「人事マネジメント基礎講座」(労務行政)、「キャリアの取説」(日本経済新聞出版社)、「人事マネジャーの仕事」(日本能率協会)他多数。