

企業における研修立案業務の勘どころ

【鈴木 孝弘（専門分野：研修開発・研修実施）】

FellowLink 倶楽部 2014/07/01 #12 に寄稿

人材育成の現場に携わるようになって、15年が過ぎました。企業に所属するプログラミング言語研修担当のトレーナーから始めて、現在はテクニカルスキル・ビジネススキル・ソフトスキルの研修を、企画・開発・実施・評価まで担当しています。研修開発の相談で困惑する典型的な例は、「研修目的と研修内容がはっきりしない」ことです。本稿では、中堅企業以上の業務部門に関わる問題解決を想定した「企業における研修立案業務の勘どころ」をまとめます。

研修立案業務の担当者像が変わりつつあります。最近お会いする人材育成担当者の年齢は以前に比べて若年化し、20歳代の方も珍しくありません。若年化の影響か、自社の業務部門に対する理解が少ない印象があります。一方で、社内の人材を見抜くいわゆる「目利き」の方が少なくなりました。特に業務部門に籍があり自部門内の人材を見通せる方が少なくなりました。このような現状を意識して、「研修で何を誰にどのように伝えるか」という順番でお話しします。

「何を伝える」とは、研修のテーマや目的・目標のことです。業務部門における問題は様々です。「何の知識・経験を加えたら」この問題は解決の方向に動き始めるのかを意識しながら、業務部門のお話を伺います。特に、業務部門側に納得感を持ってもらうことが大切です。また、課題の全てを研修で解決しようとしなくても大切です。1つの研修で取り上げるのは1テーマが理想です。人材育成担当者は予算を考えて多くの内容を盛り込みますが、受講生が混乱し、結果として失敗することが多いです。

「誰に伝える」とは、育成対象者は誰かということです。人材育成担当者は業務部門の抱える課題の中から、ある特定の層の人材に教育を施せば解決できるであろう問題を見つけ出さなければなりません。業務部門の抱える課題を理解するには、業務部門の事業内容と人材のアサイン状況、個人のスキルを確認することが必要です。年齢で言えば、若手・中堅・ベテランなどの分類になりますが、部門内で求められているミッションに対して必要とされている能力を備えているか、などを考慮してください。

「どのように伝える」とは実施方法のことです。講演会形式のセミナー、座学メインの研修、受講者が手を動かすスタイルのワークショップなど様々です。研修はお勉強ではありませんので、実務に活かして成果を求められます。どの程度の研修成果を求めるかを意識して、実施方法を決めると良いでしょう。

最近、インターネットが普及したことで、ビジネスに必要な情報が簡単に取得できると、勘違いしている現役世代が多く見受けられます。そういう現役世代に対して、専門家が「これは現場の皆さんにお伝えしておいたほうが良いだろう」と思うものを、できるだけ伝わりやすい形で提供することも研修開発・実施の専門家としての役割の一つです。私は、Japaというプラットフォームを利用して、研修を必要とする企業の方々と、企業外に存する多様な専門家を、トレーニングという形でつなぐことができると考えております。