

『行動変容』につなげる人材育成とは！

2月7日(水戸会場)、2月13日(日立会場)の2回に分けて、人材育成で成果につなげるポイントをお伝えしましたので、今回その概要をお届けいたします。

【ポイント1 研修の目的を明確に】

「誰に対してどうなってもらいたいのか」ということが出発点になります。目的の明確化がピンポイントな研修コンテンツにつながります。

さらに、研修参加にこの目的をしっかりと理解してもらい機会を作ってから研修をスタートさせましょう。

【ポイント2 研修の体系化】

思い付きや場当りの研修を行っている例を見かけますが、どの階層あるいはグループに、どのようなステップでという研修全体の体系化は必須です。

【ポイント3 オーダーメイド型研修の企画を】

外部の研修に社員を派遣することも場合によっては、刺激や気づきをもたらします。しかし、現場への落とし込み、実践につなげることを考えると『オーダーメイド』で企画することをお勧めいたします。

【ポイント4 継続は力】

例えば、同じ12時間の研修でも、2日連続で実施よりも、1回2時間×6回(毎月1回)シリーズの方が現場での実践という点ではより効果的です。

また、人材育成の手法は必ずしも研修だけではありません。研修×個別面談×グループディスカッション等組み合わせることも大切です。学ぶ意識付けを心掛けていきましょう。

代表(特定社会保険労務士) 皆川雅彦

人材育成と共に評価も大切です！

人材育成で成果につなげるポイントを左記にてお伝えしましたが、ここで質問です！

「成果」を「評価」することは、スタッフへの●と▲のため

⇒●と▲は、どんな言葉が入るでしょうか！？

「成果を評価する」ことは、適正に給与・賞与を決める手法のひとつではありますが、当法人が導入している「ES 人事評価制度」では評価の目的は、「人材育成」と「業績向上」としています。業種、会社組織によって答えは異なると思いますが、「成果」を「評価」することは…

スタッフへの●「動機づけ」と▲「課題認識」のため、です。

多くの人事評価制度の流れは半年や一年を通じ、成果を出したこと、成長したこと、頑張ったことを、大いに良い評価をし、その結果を伝えることで「動機づけ」につなげます。一方、達成できなかったこと、まだ身につけていないこと、出来ていなかったことに関して、しっかりとその理由を伝え、本人に「課題認識」してもらうことが必要です。

継続的な『行動変容につなげる人材育成』の場があり、ここで得た学びや成果を評価してもらう。「この会社は、自分のやったことをしっかり見てくれている」という体験が、長期的なモチベーションにつながり、自ら行動を起こすというが増えてきます。これが「評価による動機づけ」です。「動機づけ」と「課題認識」が、組織全体で機能していくと、おのずと「人が育ち(人材育成)」、「業績向上」にもつながっていくのではないのでしょうか。

<3月担当>

かながわオフィス所長(社会保険労務士) 榎本幸子

出雲大社を参拝……

2月11日の建国記念日に、出雲大社に行き、本殿にて参拝をして参りました。出雲に来たのはちょうど30年振りです。前回は地元市役所の職員の時で、松江出張に来た際に立ち寄ったものです。

快晴、春のように穏やかな陽気で、空気がすがすがしかったです。思ったよりも人が少なく、外国人はほとんど見かけませんでした。やはり、コロナウィルスの影響でしょうか。

今年は、還暦&厄年ということもあり思い切つて来てみました。緩やかな登りの参道も整備されており、カフェにて一休み…リフレッシュのひとときでした。



【皆川】