

研修体系構築に関する コンサルティングのご提案

株式会社インソース



インソースからのご提案・基本コンセプト

■研修体系構築コンサルティング ～研修体系構築の流れ

必要な教育の見える化

研修体系構築

階層×職種で分けた対象ごとに、求められるスキルを抽出する。

各スキルの習得方法を、研修、OJT、自己啓発等に分類する。

それらのスキルを一覧にし、いつまでにどのようなスキルの習得が必要かを見える化する。

さらに、研修で習得すべき内容を研修プログラムに落とし込み、内製化か外部委託か等を仕分ける。

【所要期間】

2ヶ月程度

【貴社訪問回数】

4～5回



研修体系構築コンサルティング

(1) 具体的なステップ

ワークショップ形式で進めることで、スピードアップとコストダウンを同時に実現します。

■ステップ1. 研修体系作りのために3つの視点から必要な教育を洗い出します。

①将来のための戦略的要素(内部・外部環境の変化に対応するスキル養成)

内部・外部環境分析から経営課題を見える化し、課題解決に必要な教育要素を洗い出します。

②組織維持のための基礎要素(自社に必要な基本的スキル、意識の継続教育)

ワークショップや人事評価シートをベースに、各階層に求められるスキル、意識を洗い出します。

③短期課題対策要素(目の前にある課題(短期課題)を教育により解消)

人事・教育部門が把握している課題、組織共通の現在課題解消に向けた教育要素を洗い出します。

■ステップ2. 3要素を統合して、各階層に必要な教育を洗い出します。

→教育内容の確定

■ステップ3. 現状との整合性、費用対効果を考え、育成手段別に仕分けします。

どの手段が最も効果的かつ最も負担が少なくすむのかを考慮して選択

～集合研修(外部講師)、集合研修(内部講師)、外部研修(公開講座)、課内研修、OJT、自己啓発

ワークショップ後、弊社コンサルタントが内容を整理をいたします。



研修体系構築コンサルティング

(2) ワークショップの進め方

貴社の皆様が参加して、業務ベースで必要となる能力を洗い出し、体系化します。

どの段階(年次)で、どのスキルが必要であるかを把握する(今どの能力が不足しているか)ことがすぐにでき、皆さんで議論しながら進めるので、社内の納得感も得やすい教育要素が洗い出せます。

①参加者

- ・貴社:各部門 リーダークラス(中堅～管理職級) 8～12名
- ・弊社:コンサルタント 2名

②ご用意いただくもの

研修体系資料、階層別能力・資格要件、人事評価シートなど育成体系に関する資料

③進め方

弊社コンサルタントがファシリテーターになり、スキル洗い出しワークショップを主催。各種洗い出しシート(次ページご参照)を踏まえて、求められるスキルを洗い出していく。

④時間

- ・ワークショップ :1日7時間程度を想定
- ・内容整理 :15時間程度を想定
- ・ご報告 :2回程度、各1時間を想定 (ワークショップ成果物を当社でブラッシュアップ)



研修体系構築コンサルティング

(3) 教育要素の洗い出しと整理

■あるべき姿と求められる姿〈例〉

	若手	中堅	管理職
あるべき姿のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> 上司の支援のもと実務が出来る 指示通り動ける 問題を認識出来る 	<ul style="list-style-type: none"> 自立して実務が出来る 他者の支援が出来る 問題を予測出来る 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の課題の抽出と戦略立案が出来る 他者を動かせる、育成出来る 新しいことを創造出来る
具体的なスキル	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズヒアリング 商品提案 クローージング 報連相 	<ul style="list-style-type: none"> 後輩指導 上司への提言、サポート 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代管理職の育成 マーケット分析

各階層のあるべき姿を描き、そこから求められる教育要素を洗い出す。

■育成課題と教育内容〈例〉

	若手	中堅	管理職
育成課題	<ul style="list-style-type: none"> 営業力 提案力 プレゼン力 英語力 	<ul style="list-style-type: none"> 後輩指導 マーケット理解 メンター マニュアル化 	<ul style="list-style-type: none"> 部下指導 マーケット分析 仕事の振り方 経営戦略
教育内容	<ul style="list-style-type: none"> 営業力研修 提案力研修 プレゼンテーション研修 海外英語力強化派遣 	<ul style="list-style-type: none"> マーケティング研修 メンター研修 マニュアル化研修 判断力研修 要件定義研修 	<ul style="list-style-type: none"> 事業策定 顧客ニーズをもとに新しいサービス提案 仕事振り方研修 経営戦略研修 新規事業策定研修 提案力研修

階層ごとの育成課題とその育成手段を整理する。

■短期課題とその対策〈例〉

見えてきた課題	対策	教育による支援
<ul style="list-style-type: none"> チームごとに適正な目標が立っていない 	<ul style="list-style-type: none"> 過去の実績やマーケティングなどから適正な目標を立てる 	<ul style="list-style-type: none"> マーケティング 目標設定研修 目標管理研修
<ul style="list-style-type: none"> 適正な価格 若手が多くの担当がかわる 判断を他者に委ねる 役割と権限 	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略の洗練や決算書の作成力強化 	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略研修 新規事業策定研修 要件定義研修
<ul style="list-style-type: none"> 優良企業を意識した決算書になっていない 資産を十分に活用しきれていない システム化が不十分 	<ul style="list-style-type: none"> 資産の上手な活用 システム化の促進 	

直面している課題から必要となる教育要素を洗い出す。



研修体系構築コンサルティング

(4) 育成手段別教育内容の決定(イメージ・小売業の例)

階層	職群	段階・役割	必要な能力・スキル	研修(社内研修・公開講座)				
				全階層共通	階層別	階層別共通スキル	階層別選択スキル	職種別研修(店舗例)
経営層	経営職群	会社全体の経営を牽引する役割	経営に関する全般的な知識・スキル	経営理念徹底研修 CSマインド向上研修 コンプライアンス研修 など、特に重要な研修は、全社員が受講	新任経営層研修	経営戦略研修	メンタルヘルス研修	
						リスクマネジメント研修	財務研修	
管理層	営業管理職群	管理職層として、組織をマネジメントする役割	マネジメントに関する知識・スキル		新任管理層研修	変革リーダー研修	マーケティング研修	
	店舗開発職群					事業計画策定研修	メンタルヘルス研修	
	商品管理職群				労務管理研修	財務研修		
	営業サポート職群				人事評価研修			
	管理職群							
店長層 リーダー層	店長職群	リーダーとして、組織を統括する役割	マネジメントに関する知識・スキル		新任店長 リーダー層研修	リーダーシップ研修	コーチング研修	商品知識研修
	店舗開発リーダー職群					問題解決研修	メンタルヘルス研修	店舗計数研修
	商品管理リーダー職群					人事評価研修	マーケティング研修	
	営業サポートリーダー職群			クレーム対応研修				
	管理リーダー職群							
スタッフ層	店舗スタッフ職群	職務遂行能力を習得する段階	業務遂行に必要な知識・スキル	スタッフ層研修	業務改善研修	メンタルケア研修	商品知識研修	
	本社サポートスタッフ職群				ロジカルシンキング研修	OJT指導者研修	店舗計数研修	
	-					タイムマネジメント研修	店舗実務研修	
ジュニアスタッフ層	店舗ジュニアスタッフ職群	育成段階として、業務の基礎を習得する段階	社会人としての意識・心構え 仕事を進めるうえでの基礎知識	ジュニアスタッフ層研修	仕事の進め方研修	メンタルケア研修	接客研修	
	本社サポートスタッフ職群				コミュニケーション研修	パソコンスキル研修	商品知識研修	
	-				ビジネス文書研修		店舗実務研修	

