

2008年7月18日(金)開催 | 基盤教育研究分科会

人材開発の事務という仕事はつまらないのか。

テーマ	人材開発の事務という仕事はつまらないのか。
開催日時	2008年7月18日(金) / 14:00~17:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	6名
講師	君島浩 氏 (アルー株式会社 インストラクショナルデザイナー 君島浩氏)
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

※URL に画像 6 個表示されていない

■ナビゲーターコメント

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。
人材開発事務分科会の第2回目は「人材開発の事務という仕事はつまらないのか」をテーマに検討いたしました。
そもそも、人材開発の事務とは一体何を行うことなのか、初心に帰り、参加者全員で考えました。

まず、2名の分科会参加者より、所属組織の中で人材開発業務として、実際に行っていることをご紹介いただき、その後、君島講師のファシリテーションによって、自衛隊で実施されていることとの違いを、紐解いていきました。

民間と自衛隊との決定的な違いは、戦略を練り、人材に必要な知識や技術内容を決める部門と、それを研修として設計し運営していく部隊が完全に異なるという点でした。企画部門と運営部門が異なっても上手く機能していくポイントの中には、民間で真

似できるものと、真似できないものがありました。真似できるものとしては、お互いの部門に訪問するという事です。研修現場や、ライン現場に出向き、今何が行われており、どのような問題を抱えているのかといった点を、十分に理解することにより企画と運営がスムーズに進んでいく。

しかし、民間として真似できないものとして、研修所に配属され、研修の受講を業務として、半年あるいは2年間を勉強だけで過ごさせる配置転換の仕組みです。また人材開発に携わる、あるいは幹部となっていく自衛隊員は、その長いキャリアの中で、研修実施部門に2回異動配属されるという人事制度の徹底した運営です。戦場という命のやり取りをする緊迫状況の中でも、教えたことをキチンと実行できるようにさせるには、ここまで徹底しないと行かないのかと、すごく感心させられました。

民間企業で一般に適用される「緩やかな拘束」レベルの状況下で、高い学習成果をあげていくには、人材開発に携わる者として知恵を絞り、仕掛けを工夫し、相当な努力と重ねないと行かないことを痛感した次第です。

次回8/21(木)開催の第3回は「計画的な教育とは何か」をテーマに考えていく予定です。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2008年7月18日(金)