

● 思康博企業管理諮詢(上海)有限公司(サイコムブレインズ上海) 総経理 林久美子氏

自省できる人材の育成には 継続的な教育機会が不可欠

集合研修はOFF・J・Tの代表的な教育手法だが、期待する効果を得るためには社内の人材戦略と有機的に絡ませる必要がある。本稿では、各種研修プログラムを提供する思康博企業管理諮詢(上海)有限公司(サイコムブレインズ上海)の林久美子総経理が、集合研修を活用する際のポイントを解説する。



思康博企業管理諮詢総経理の林久美子氏

「継続的に」続けることが大事

集合研修の内容は、研修を通じてどのような目標を達成させたいのか、その目的によって変わってくる。まず会社として各役職に求める能力要件、つまり、あるべき姿を明確にすることが重要だ。その次に、現状の課題を洗い出し、3〜5年後に会社がどう発展し、人材にどう活躍してもらいたいのかといった将来ビジョンも見据えつつ、現状とあるべき姿とのギャップを補うために必要な研修内容を選んでいく。

日系企業の中にはビジネスマナーなどの研修に終始するケースも多い。確かにそれは基本ではあるが、

真の現地化を図るためには社員の業務スキルやマネジメントスキルの底上げが不可欠だ。

研修は強制的に思考させる「仕掛け」ともいえる。様々な形式を駆使し、受講者の発想の転換を促し、気づきを得てもらおう工夫する。いわば「漢方薬」のようなもので、単発ではなく、定期的に「しつこく」続けていくことにより、自省する人材が形成されていくと考える。

社内交流の円滑化に一助

集合研修は社内コミュニケーションの促進にも効果的だ。中国では企業内の異動や転勤が少なく、他部門の業務を理解するのが難しい

理解することもできる。

社内講師の活用で「一石二鳥」

研修にそれほどコストをかけられない企業もあるだろう。限られた予算で効果を出すために、当社では社内講師の活用をお勧めしている。若手人材に企業文化を徹底的に叩き込むには、企業文化を理解した社内の人材活用が効果的だ。社内講師が教えることで、「学習する組織風土」の形成にも役立つ。経営人材育成などのハイレベルな研修には外部講師が必要だが、マナー研修や新人研修などベーシックな内容については適宜、社内講師を育て、講義させるとよいだろう。

人材育成の基本は仕事を通じて学ぶOJTにあると私は考える。直属上司が「部下育成は自分の役目だ」と意識して取り組むためにも、各種研修を通じて意識転換を図る必要がある。日本人上司にもそれを率先垂範していただきたい。

思康博企業管理諮詢(上海)有限公司 (サイコムブレインズ上海)

■ 上海市浦東新区陸家嘴環路1000号
恒生銀行大廈7階
☎ (021) 6841-3001 (林直通)、6841-3005 (代表)
☎ (021) 6841-3028
🌐 <http://www.cicombrains.com/shanghai>
✉ k.hayashi@cicombrains.com