

## 今月号のトピック

### ➤ 社内研修：その利点を考えてみたことはありますか？

#### 社内研修：その利点を考えてみたことはありますか？

By Derek Glen



プロセス改善を行うにはプロセス能力に関する目標の設定と達成が必要ですが、改善を行うことでビジネスはその分成熟することになります。その際のプロセスを定義するのに不可欠な要素は、要員が適切な技能を持ち、その技能を確実に活用していることです。

新入社員や以前とは異なる職務につく社員が、必要に応じた作業を遂行できるようにするためには、効果的な研修が重要となります。しかしキープロセスの見直しや改善、あるいは新技術の採用にあたっては、従来の要員にも効果的な研修が必要になります。つまり「効果的な研修」はビジネスの成功と成長の鍵を握っていると云えます。

組織は毎年、人事異動の問題に対処しなければなりません。異動が少ない組織でも、退職したり昇進したりするのは経験豊かな高い技能を持った要員(そのため、どこからも求められる人材)であることが多いものです。ですから、現状を維持し一定水準の技能や能力を保持するためだけでも、ある程度の研修は必要になります。成熟を目指す動きの一環として組織が技能の向上を目標とするのであれば、「現状維持」の域は超えていかねばなりません。

要員が職務を効果的に遂行し、組織の成功に貢献したり、優秀なチームの一員として作業したりするためには、以下に挙げる3つのカテゴリーに含まれる要素をそれぞれ研修メニューに取り入れる必要があります。

第1カテゴリーは技能に関する研修です。これには職務上展開しなければならない技法やツールなどが含まれます。例えば、プロジェクトマネージャであれば PRINCE2 の研修、検査員であれば ISEB Foundation 主催のソフトウェア検査の研修、開発者であれば C++や Java の研修が考えられます。

第2カテゴリーはプロセスに関する研修です。これは各雇用組織において個人の技能をどう活用すべきかを教えるための研修です。つまり、個人はプロジェクト管理の理論を理解しているだけでは不十分で、プロジェクト管理が「特定の組織」でどのように行われるかを理解する必要があるのです。

最後のカテゴリーはソフトスキルに関する研修です。チーム指向の高まりを受け、要員には同僚・マネージャ・要員・顧客・供給者とコミュニケーションをとり、交渉し、効果的に作業を進めることのできる個人的な技能の修得が求められています。このようなソフトスキルがあれば確実に職員の技能を活用して、組織のプロセスを遵守しながら、各人の技能を効果的にまとめあげ、プロジェクトの成果を達成することができるのです。

しかし具体的にはどうすればいいのでしょうか？必要だとはいえ、果てしなく続くことになりそうな研修に主要な人員を参加させる時間はどうしたら確保できるでしょうか。

効果的な解決策になりうるのが社内研修です。研修開発費の投資収益率を最大にするため、社内用に調整したコースであれば、ある特定分野の技能・技法と組織内で従わねばならない固有プロセスの両方を扱うことができます。

組織内のプロセス利用者と利害関係者のグループを対象に合同で研修を行えば、双方のニーズと課題に関する認識が得られます。また、新たな作業が取り入れられる際に必要となる文化変革の達成に役立ち、要員間の連帯感を高め、相互理解を深めることにもなります。

組織にとって、社内研修は：

- 固有のニーズやプロセスに合わせて調整されている
- しかるべき対象に対し必要な時に行われる
- 1日あたりの研修費用や諸経費が少なく費用対効果が高い
- 共通のビジョンを持った統合チームの形成を支援している

以上4点に「トレーナーを育てる」という要素を加え、将来の社内研修をさらに低いコストで行えるようにすれば、効果的に知識を伝えるための理想的な基盤となるでしょう。

要員にとって、社内研修は：

- 要員の作業予定を配慮したスケジュールになっている
- 焦点が絞られ、要員のニーズに関連している
- 慣れ親しんだ環境で行われる
- 作業内容に関する事例を多く扱っている
- 技能とプロセスを重視している

コンピュータではプロジェクト管理やリスク管理、さらにはソフトウェア品質保証やピアレビューといったテーマを含め、30ものオンサイトコースを用意しております。変更管理、危機管理、要件収集、基盤管理、検査について専門家による指導が必要なら、是非ご相談ください。

弊社では、お客様の注文に応じてコースを組み立てたり、組織とプロセス利用者のニーズが確実に満たされるようにしたり、ローカルプロセスの細部を素材や納品物に反映させたりする際にも、この実績ある、様々なテーマのトレーニングコースの強みを活かしております。

また社内研修は様々な形で行うことが可能です。教室に集まって実施する、伝統的な研修スタイルが多いとはいえ、その形にこだわる必要はないのです。コンピュータを介した研修も普及してきています。単純なプロセスの場合には、作業しながら研修チェックリストを利用できるので、コンピュータによる研修が効果を発揮するのです。

目的に合わせた研修を自らの組織で行えるようにしたいとお望みであれば、「トレーナーを育てる」ための集中コースも用意しております。このコースの目的は、知識と能力を伝授し、現在および将来のニーズを満たすための素材をお客様に提供することにあります。

ある特定のゴールを達成しようとしている個人や少数編成のグループを支援するコーチング、コーチングに比べ幾分非公式な指導(メンタリング)、この2つもビジネスに変化をもたらすための優れた効果を発揮します。

研修のニーズがどのようなものであれ、コンピュータにはそのニーズに応える専門知識があります。詳細は弊社までお問い合わせ下さい。

### お問い合わせ

株式会社 コンピュータジャパン

〒103-0016

東京都中央区日本橋小網町 19-7

電話 03-5649-2003

FAX 03-5649-2637

E-mail [welcome@compita-japan.com](mailto:welcome@compita-japan.com)

<http://www.compita-japan.com/>