

教育研修から業務改革プロジェクトへの接続

会社プロフィール【業界・業種】陸運業【人数規模】5,000名

社内の業務改善プロジェクトと 研修の事後課題のリンクで相乗効果を実現

教育研修の事後課題での実践的な取り組み事例です。事後課題での実践的な取り組みを受講者の自主性に任せるのではなく、組織的な業務改革プロジェクトの数値目標と事後課題の実践的な取り組みをリンクさせ、組織的な業務改革の成果を実現した教育施策です。

● 経営環境変化に対応するため、専門的なスキル教育中心だった育成体系の改革が必要

陸運業のG社ではマクロ経済の縮小および海運等の他の運輸業との競争環境から、ビジネスモデルの変革の必要性がありました。そうした経営環境の中で、各現場では、経営課題を解決する能力のある人材が十分には育っておらず、変革への実行力に欠けるとの疑念が持たれている状況でした。また、教育体系上、オペレーションに必要な専門的なスキル教育に重点を置いてきたため、次世代の経営を担う人材を育成する仕組みがありませんでした。

● 業務改善PJに沿い、研修で学んだ課題解決スキルを実践する仕組みを設計

G社に対する教育施策では、実務の中核を担うミドルマネジメント層に課題解決のマインドとスキルを習得していただくとともに、実務での実践的な取り組みを導入する仕組みを設計しました。〔図表1〕研修プログラムは全3回に分割。第1回目の研修は課題解決のマインド・スキルを習得する内容とし、社内の業務改善プロジェクトでの数値目標とリンクした課題解決施策を立案しました。その後、実務での実践期間を設け、第2回目、第3回目の研修では、マネジメント力向上のための教育施策をクライアント企業の能力課題に合わせて開発しました。

● 事後課題の取り組みから業務改善PJの成果が生まれ、マネジメントレベルも向上

最初に実施した現場では、研修後のアクションプランの実行により、業務改善プロジェクトの改善成果が具体的に出るなど成功事例が生まれました。そのプロセスにおいてマネジメントレベルの向上が見られるなど育成効果も期待され、現在、全国各現場での展開が行われると同時に、下の階層への施策が予定されています。

〔図表1〕

