
人材開発アドバイザー サービス

ご説明資料

株式会社アダット

お気軽に、サイトトップの「お問い合わせはこちら」から、
または、info@adat-inc.com へご連絡ください。

Adat.

こんな悩みありませんか？

今の研修は、本当に効果的なのだろうか。
客観的な評価が必要かもしれない。

現場から、スキル不足を
なんとかできないかと
相談されているが…。

教育予算を削減しながら
教育効果を上げろ
と言われているが…。

研修会社に相談したら、
結局その会社の研修を
勧められた。
人事コンサルに相談し
たら、教育のことはわ
かっていなかった。



人材開発部門のサポートをしてくれる専門家はいないか？

主旨

不確実性の高まる経営環境において、企業が生き残るためには、組織が変化対応力を備えなければなりません。

それは、個人や組織が、常に必要とする能力、スキル、意識を迅速に学習し続けることと言いかえることもできます。

つまり「学習」は、経営戦略実現の重要ツールと位置づけられます。そして、それを担うのが人材開発部門です。企業における人材開発部門の重要性は、近年飛躍的に高まっています。

しかしながら、それに対応できるだけのスキルを備えた人事・人材開発部門は、残念ながらまだ多くはありません。

そこで、経営者や事業責任者の意図を解釈し、人材開発施策として実現できる人事・人材開発部門となるための支援を致したいと考えています。

人材開発部門をサポートします

経営陣との「はしわたし」

－戦略意図と人材開発施策との整合性を図る

事業部門との「はしわたし」

－ラーニングによって現場の問題解決を図る

研修費用対効果(ROI)マネジメント

－研修総予算を削減し、効果を高める

指導ではなく、同伴します

社内の企画・運営プロセスに入り込み、ともに考えます
－「コンサルタント」ではなく、「コーチ」や「ファシリテーター」

外部関係者の能力を最大限に引き出します
－ベンダーや講師の能力/費用評価・選定・交渉・演出・フィードバック

適切な専門家(機関)をご紹介します
－御社の内情に通じれば通じるほど、紹介精度は高まります

部門メンバーのスキルアップが図れます
－業務そのものが学習の場: Community of practice

豊富な実践事例を持ちます

過去の支援内容例

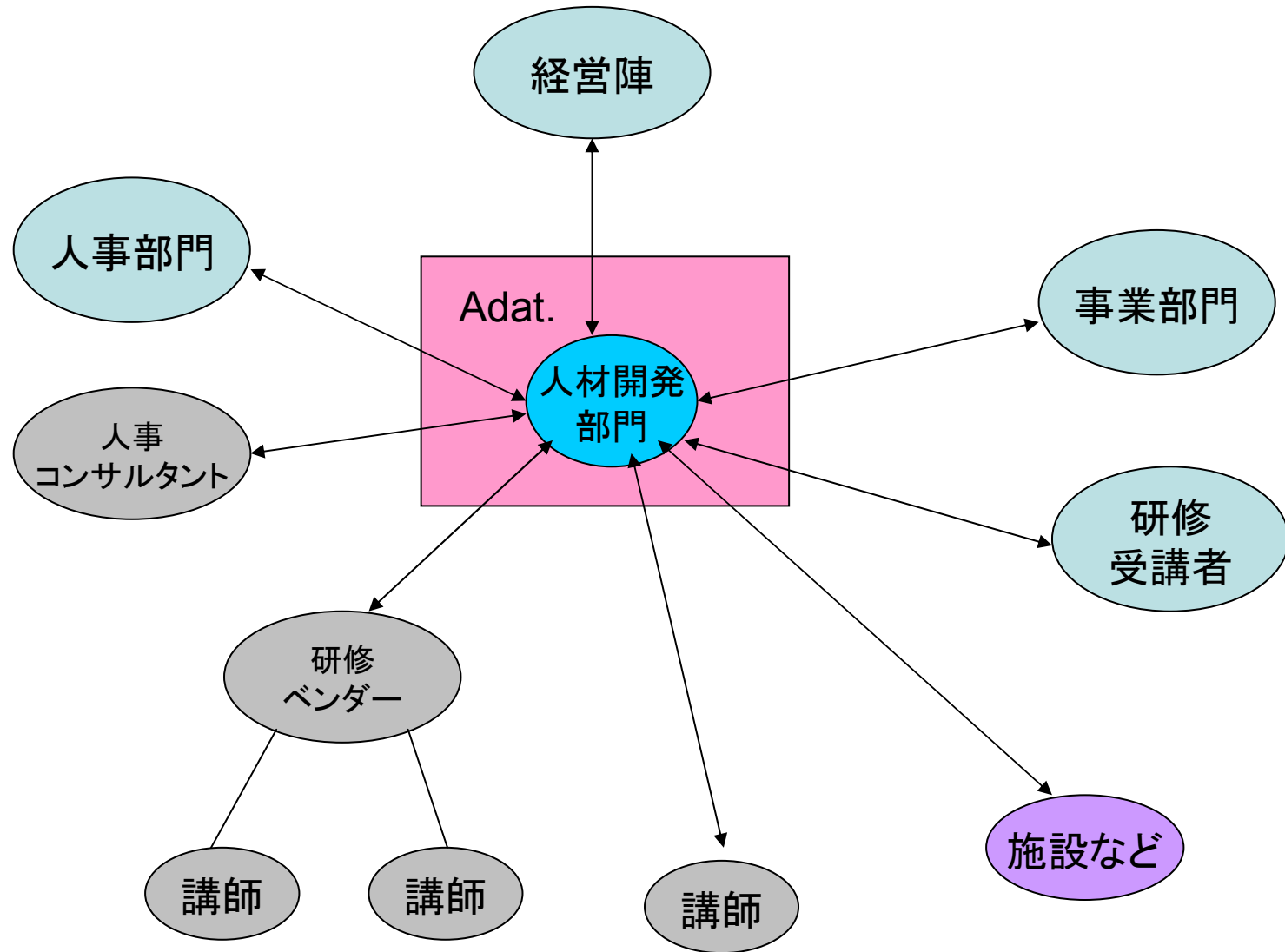
■ 体系・制度設計

- －経営理念の再定義及び浸透活動
- －人材開発理念・体系/研修体系設計
- －企業内大学(CU)設立・運営
- －経営者候補の人材プール管理システム設計
- －キャリア開発に連動した選択型研修制度の設計とプログラム選定

■ 実行支援

- －戦略転換に伴う研修プログラム作成・実施(スキルシフト対応)
- －経営人材アセスメント(インタビュー&レビュー)
- －次世代リーダー育成プログラム設計
- －チェンジエージェント育成及び企業変革活動支援
- －企業買収・合併後の組織融合(PMI)
- －OJT支援システム設計

ステークホルダーとの連携を、裏方として支えます



アダットの強み

- 200社以上の人材・組織開発プロジェクトを支援してきた豊富な経験と実践的知識を持ちます。
- 150名を超える研修講師の発掘、養成、アドバイスを行ってきています。
- 客観的に、研修会社や講師を評価できます。
- 日本有数のプロフェッショナル講師/コンサルタントや高等教育機関や専門家・研究者との豊富なネットワーク(<http://www.adat-inc.com/search.php>)を持ちます。
- 経営戦略と連動した人材開発を設計する理論フレームワークをベースにします。
- 人材開発に関する書籍・論文・講演実績多数

代表者 : 福澤 英弘

■略歴

上智大学経済学部卒業、慶應義塾大学大学院経営管理研究科修了(MBA)。富士銀行(現みずほ銀行)、コーポレート ディレクション(CDI)での戦略コンサルタント経験を経て、1993年グロービスの設立に参加。創業時より一貫して企業研修部門の責任者を務める。200社を超える企業の研修プロジェクトを現場で指揮。2007年人材開発を支援する株式会社アダットを設立、代表取締役役に就任。

■主な著書・翻訳書

『人材開発マネジメントブック』(日本経済新聞出版社、2009年)、『不確実性分析 実践講座』(共著、ファーストプレス、2009年)、『定量分析 実践講座』(ファーストプレス、2007年)、『個を活かし企業を変える』(共著、東洋経済新報社、2002年)、『個を活かす企業』(共訳、ダイヤモンド社、1999年)、『組織行動のマネジメント』(共訳、ダイヤモンド社、1997年)、『MBAマネジメント・ブック』(共著、ダイヤモンド社、1995年)

■主な論文

「CU(コーポレート・ユニバシティ)の意味・役割と課題を考える」(『企業と人材』2004年3月号)

「変革の時代に活躍する「自立した個」となるために」(『リーダーシップ・ストラテジー』2003年冬号)

「変革ツールとしてのコーポレートユニバシティ」(『DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー』2002年12月号)

「自律型変革組織への進化(1)～(5)」(『週刊東洋経済』2002年7月13日号から8月3日号)

■最近の講演・講義:

「人材開発・研修計画の立案・設計と運営の実践スキル」(主催:SMBCコンサルティング 講座 09/7/8・22)

「スマートHRD ー賢い人材開発部門となるための理論と実践ー」(主催:日本経済新聞社&イーコミュニケーションズ 講演 09/7/29&8/26)

「スマートHRD ー戦略的人材開発部門となるために」(主催:日本CHO協会 講座 09/11/24～)

三種類の契約形態があります

■ アドバイザー契約

長く深い関わり方が、サービスの質を高めます。

- － 頻度：原則月に一、二回（柔軟に対応します）
- － 内容：個別相談対応、資料レビュー、会議でのファシリテーション、HRDスタッフの教育、専門家・専門機関紹介など
- － 費用：月額固定（ご相談）

■ プロジェクト契約

緊急性の高いプロジェクトへの支援も可能です。

- － 頻度：ご相談の内容と関わりの深さにより調整します
- － 内容：人材開発体系設計、特定課題解決支援などのプロジェクト活動支援
- － 費用：お見積り時間 × 単価（ご相談）

■ 成果報酬型

研修効果を維持した上で予算総額を圧縮、削減額の一定比率を頂戴します。

上記以外の形態がご希望であれば、ご相談ください。

ご参考(1):サービスの基本的考え方

弊社の最終ゴールは、お客様が自ら人材・組織開発のテーマに主体的に取り組み、効果的な企画・運営を実現し、経営戦略推進のエンジンとなれるだけの組織能力を構築することです。

そのために、単なるアドバイスのみを行うだけではなく、具体的プロセスを共有し、その中でコンサルテーションを行っていきます。

しかし、いわゆる「コンサルティング・サービス」のような最終成果物を作成し、提出する形態は取りません。成果物を創るのはお客様自身であり、その支援を行う「プロセス・コンサルテーション」(次ページ参照)の形態をとります。

そして、ともに走る担当者様の育成も視野に入れます。

人材・組織開発業務の付加価値向上と、お客様(個人・組織)の成長の両立を図るアドバイザー・サービスを行ってまいります。

ご参考(2): プロセス・コンサルテーション とは

- 医者や先生ではなく、問題解決の支援者
- クライアントが自ら問題を解決するプロセスに助言を与えるガイドやコーチの役割
- クライアントの周囲やクライアント自身、そしてクライアントと他者との間に何が起きているかについて、洞察を提供する
- どのプロセスに改善が必要か、をクライアントと一緒に診断する。それにより、クライアントのスキルも開発される。
- 専門外の知識を要する場合、そのような専門家が発見できるように援助し、その専門的資源から最大のものを引き出すにはどうすればいいかアドバイスする。

出所:「組織行動のマネジメント」(ダイヤモンド社刊)

お気軽に、サイトトップの「お問い合わせはこちら」からか、
info@adat-inc.com へご連絡ください。