

MMMT: Monday Morning Manabi Time!



LEARN WELL

株式会社 ラーンウェル

MMMT: Monday Morning Manabi Time!

1. オープニング(導入)
2. ボディ(本論)
 - ・研修転移
 - ・研修評価
 - ・OJT 等
3. クロージング(結び)

- 評価とは？
- 転移との関係性
- これまでの研修評価
- これからの研修評価

▪

L4:成果までは約束できない。L3:行動までは約束する。

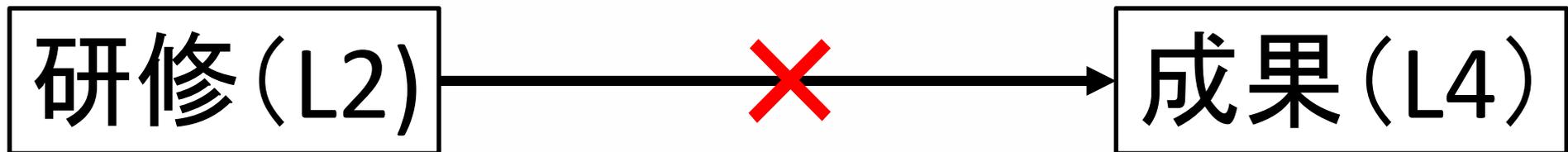
約束するなら、どうやって現場での行動を促していくか。
それが、「転移促進」

約束したなら、現場でやってくれたかどうかを確認する。
それが、「転移測定」

測定した結果を基に「評価」し、意思決定を行う。
それが、「総括的評価」

研修に成果に対する直接効果は無い！ 間接効果がある！

M M M T

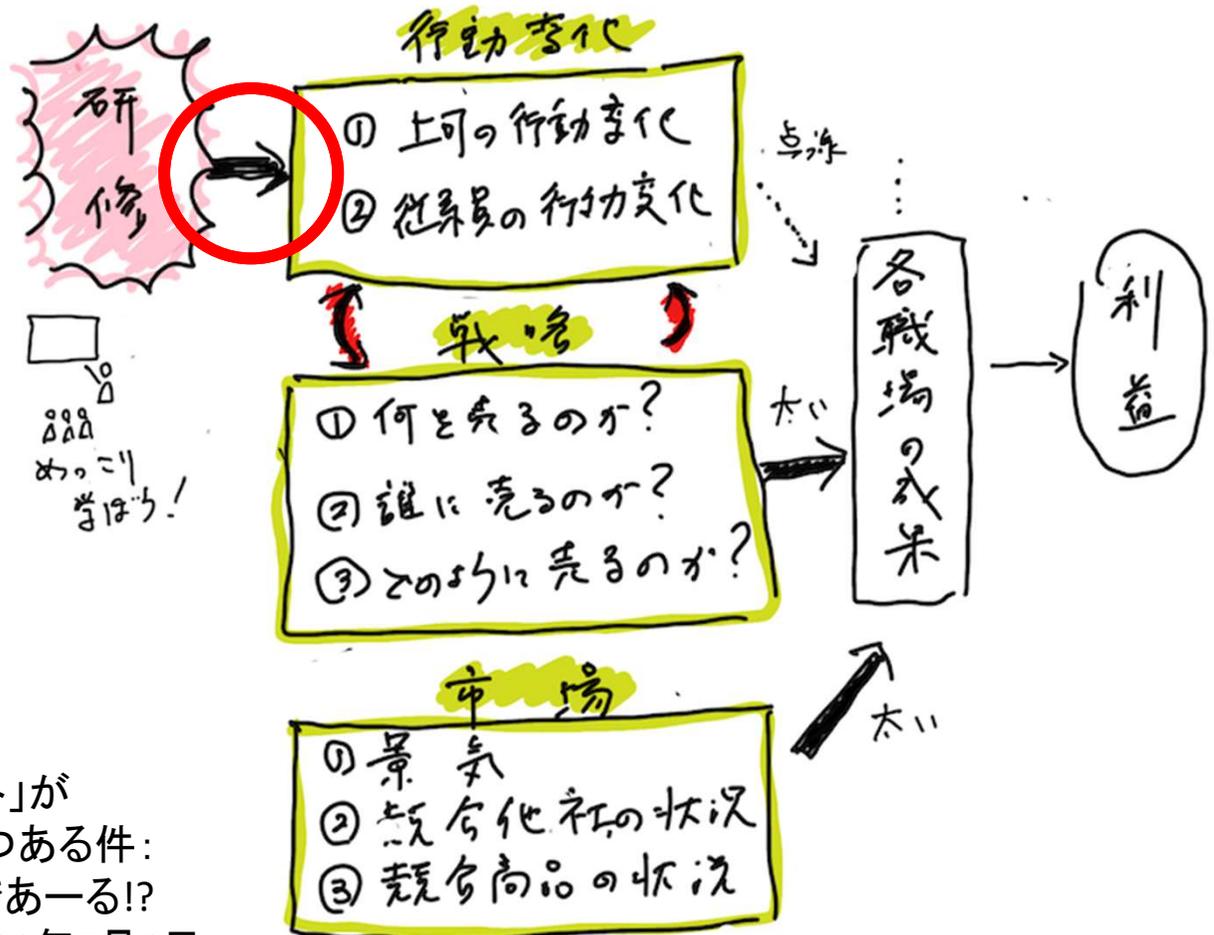


研修に成果に対する直接効果は無い！ 間接効果がある！

「研修のパワー」だけで
成果や利益を直接向上
させることは難しいことの方が多いし、それを研修
評価で「証明」するのは
「無理ゲー」だ

研修満足度を質問する「直後アンケート」が
研修評価としては「プチ残念」になりつつある件：
研修評価は「行動の変化」まで追うのである！？

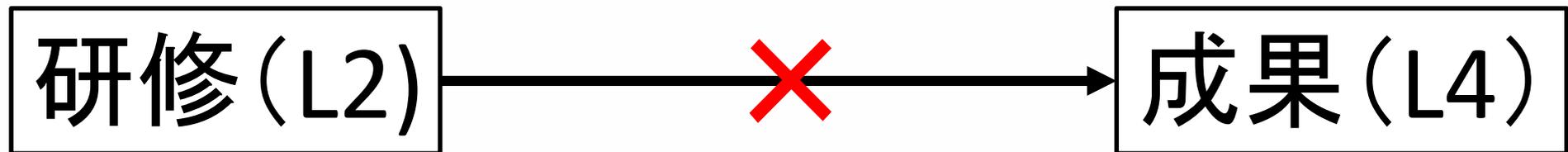
2020年7月6日



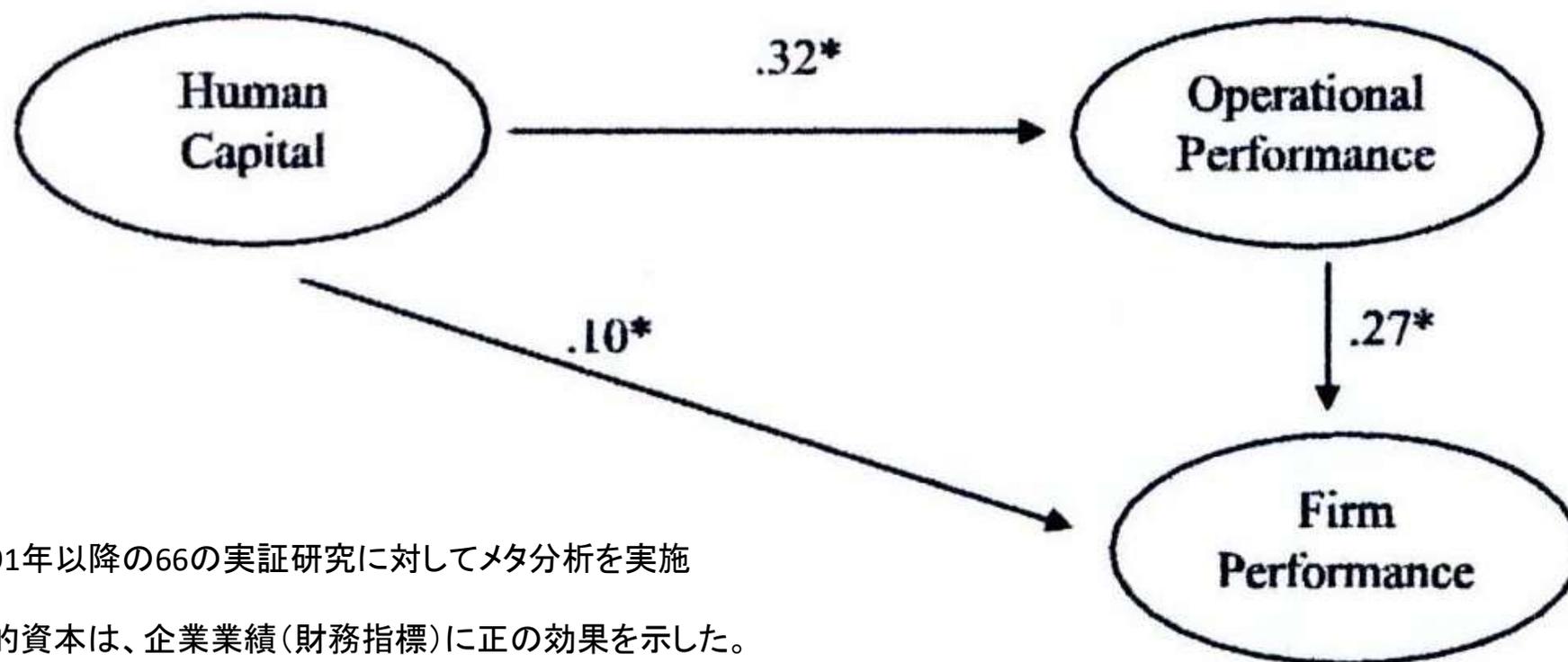
<http://www.nakahara-lab.net/blog/archive/11936>

研修に成果に対する直接効果は無い！ 間接効果がある！

M M M T



参考:「人的資本」と「企業業績」の関係



- ・1991年以降の66の実証研究に対してメタ分析を実施
- ・人的資本は、企業業績(財務指標)に正の効果を示した。
- ・企業特異な人的資本の方がより強く影響した。
- ・作業業績(行動指標)に対して、人的資本の影響が強く出た。
- ・人的資本は、作業業績(行動指標)を介し、企業業績(財務指標)に影響する。

Crook TR, Todd SY, Combs JG, Woehr DJ, Ketchen DJ Jr. (2011)

Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance.

L4:成果までは約束できない。L3:行動までは約束する。

約束するなら、どうやって現場での行動を促していくか。
それが、「転移促進」

約束したなら、現場でやってくれたかどうかを確認する。
それが、「転移測定」

測定した結果を基に「評価」し、意思決定を行う。
それが、「総括的評価」

- 評価とは？
- 転移との関係性
- これまでの研修評価
- これからの研修評価

▪

MMMT: Monday Morning Manabi Time!

1. オープニング(導入)
2. ボディ(本論)
 - ・研修転移
 - ・研修評価
 - ・OJT 等
3. クロージング(結び)

MMMT: Monday Morning Manabi Time!



LEARN WELL

株式会社 ラーンウェル