

Instructional ID LINKING LEARNING & PERFORMANCE.....
LINKING LEARNING & PERFORMANCE

eLC 2013年 7月例会

HPIの基本について

Presented by: 中原 孝子
株式会社インストラクショナル デザイン
ASTD Global Network Japan 会長

All rights reserved ©Instructional Design, Inc.

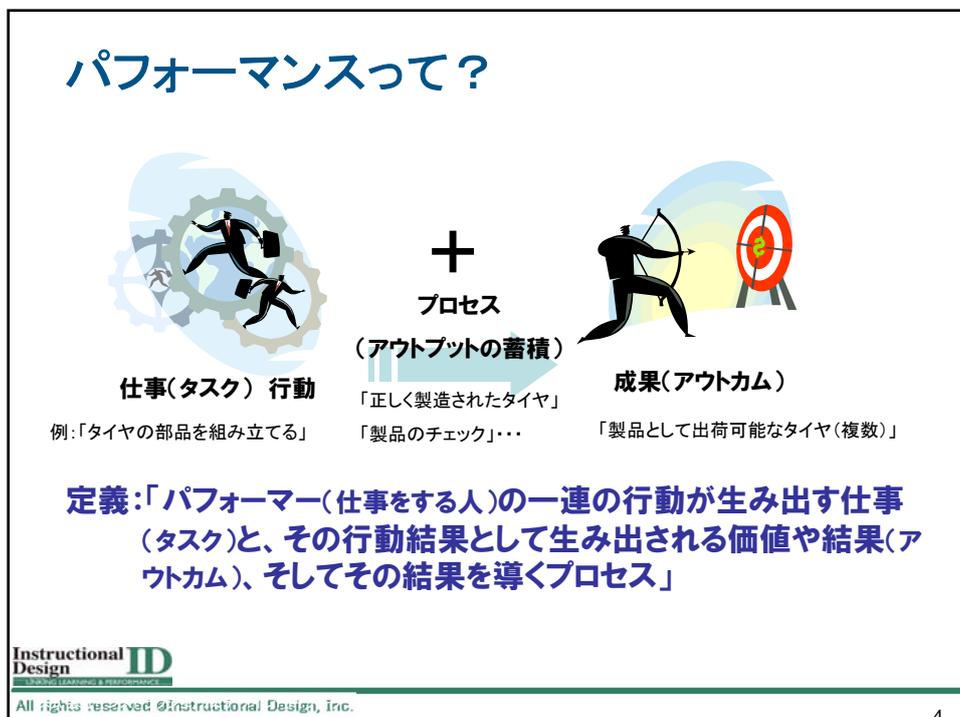
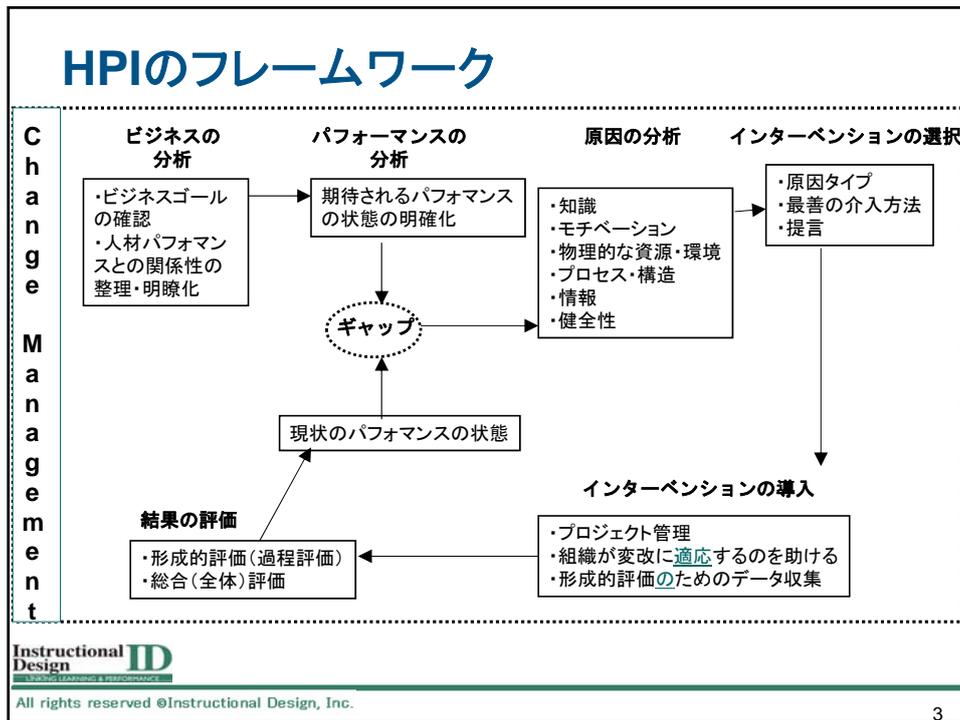
HPIとは？

Human Performance Improvement

Instructional ID
LINKING LEARNING & PERFORMANCE

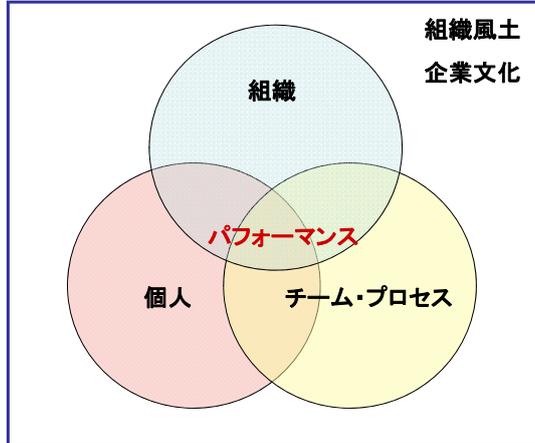
All rights reserved ©Instructional Design, Inc.

2



組織と人材パフォーマンス

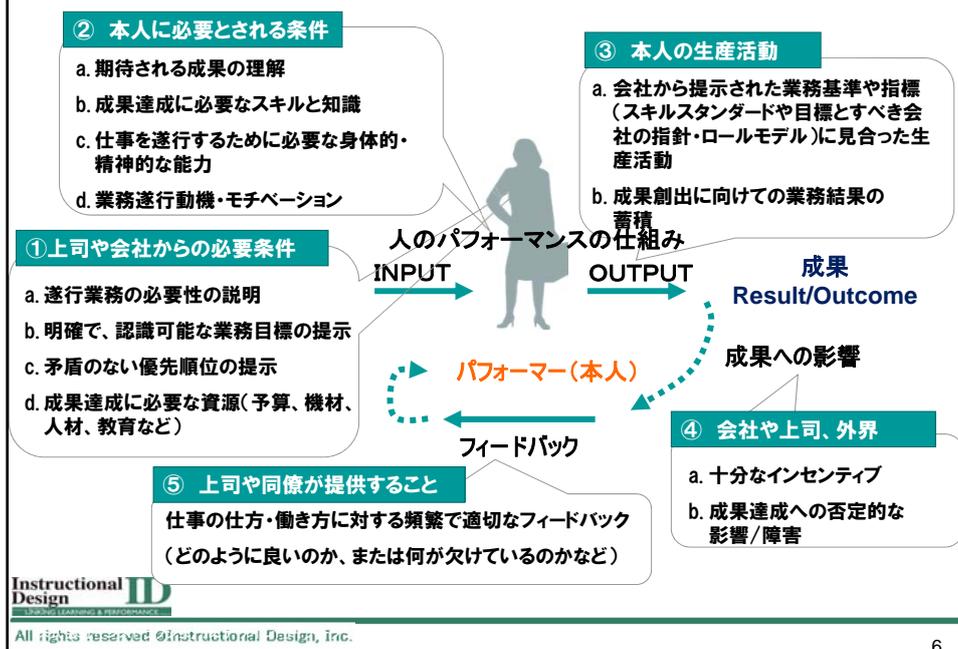
Geary A. Rummler による組織パフォーマンスの構成概念

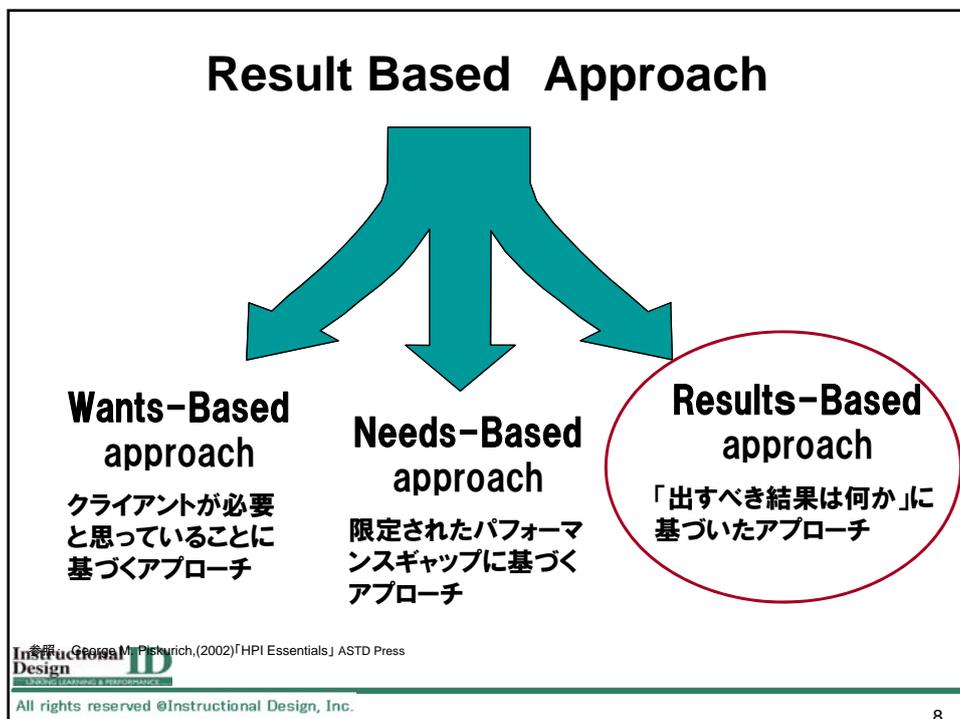
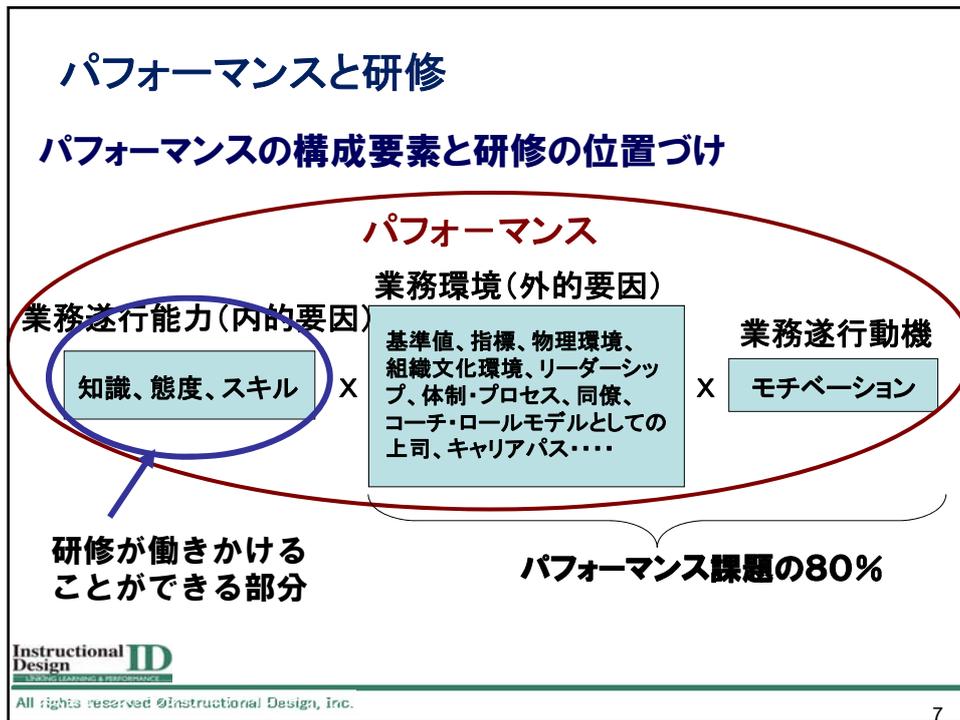


Performance Improvement アプローチは、**組織のレベル、プロセスのレベル、そして、個々の仕事や個人のレベル**の3視点から統合的にパフォーマンスを考えるシステムアプローチ

HPIはそれに基づいて、「研修」などパフォーマンス個人に対する施策の実行のみに偏ることを避け、統合的なソリューションを提供するための**業績達成プロセス**や**条件の「見える化」のプロセス**を提供する

パフォーマンス達成を導く条件





HPIの三理念

1. 求められる結果の特定から始まる構造的なアプローチである

Result Based Systematic Approach

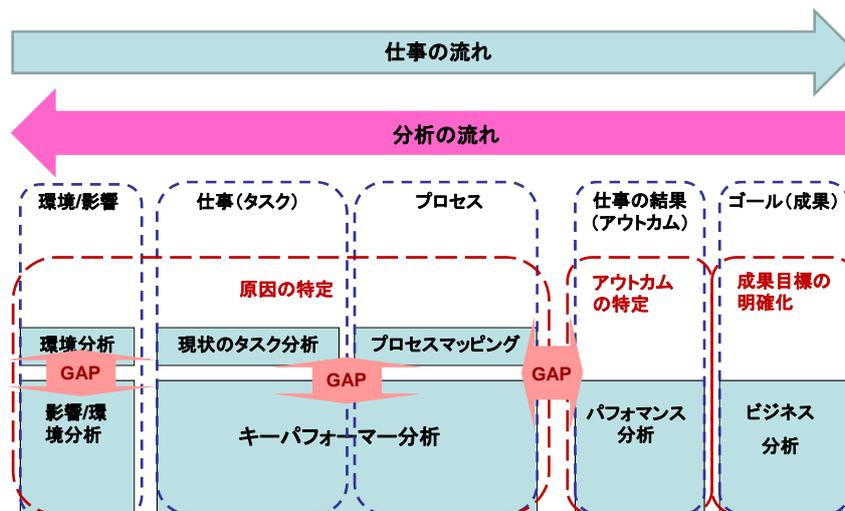
2. 行動ではなく、遂行しなければならないこと（成し遂げるべきこと）に注目する

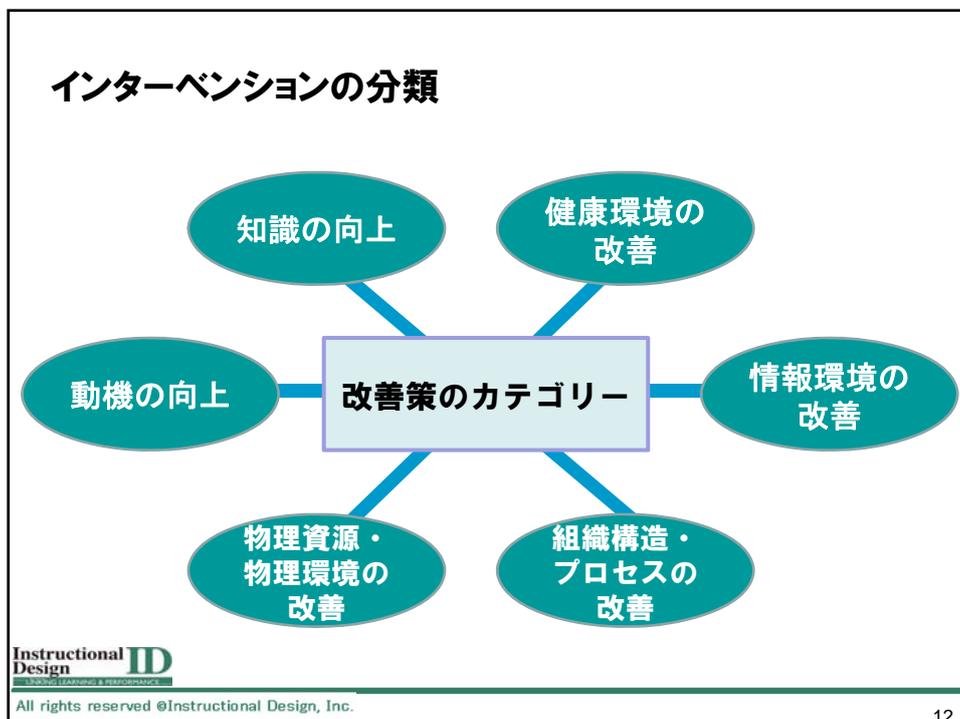
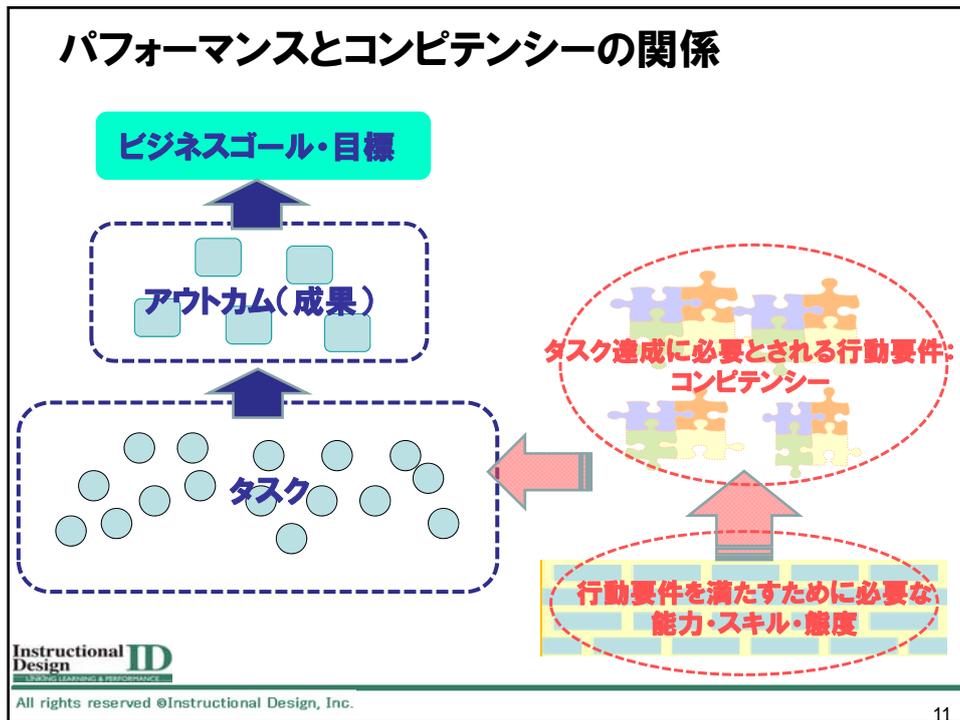
Begin by Focusing on Accomplishments Instead of Behavior

3. 組織は構造的・体系的なものである

Organizations Are System

パフォーマンス分析の流れ





まとめ

1. 人のパフォーマンスは、「個人」の能力依存した解決策では向上が難しい
 - ◆ パフォーマンスはシステムである。全体視点がなければ、個々の施策が優れていても同じような問題が再発する可能性がある
2. タスク分析:「行動」と「アウトカム」を見極める。「行動の変容」=「結果」ではない。「実行」することが「目的」になってしまう間違いに陥りやすいので注意!
3. 期待されるパフォーマンスの状態が明確でなければ、「課題」が明確ならない。
4. 「現状」の把握ができなければ、「改善点」も不明確になる。思いこみの施策の実行が重視され、PDCAにならない。
5. 「ギャップ≠原因」:「真因」は表層的に現れている部分に存在しない場合が多い。複合的な原因を見極める視点から施策の検討に入る。

ありがとうございました！

Instructional Design Inc.
株式会社インストラクショナルデザイン

Instructional Design, Inc.

<http://www.instructionaldesign.jp>

6-58-1003 Honsho, Naka-ku, Yokohama, 231-0005 JAPAN

Tel: +81 45 227 5023 / 228 6316 Fax: +81 45 227 5014

横浜市中区本町6-58-1003

電話: 045-227-5023 / 228-6316 Fax: 045-227-5024

Mailto: info_id@instructionaldesign.jp