

福祉・介護の人材育成の進め方

1.福祉・介護ニーズの変遷と人材育成の方向

2.コンピテンシーモデル評価システム

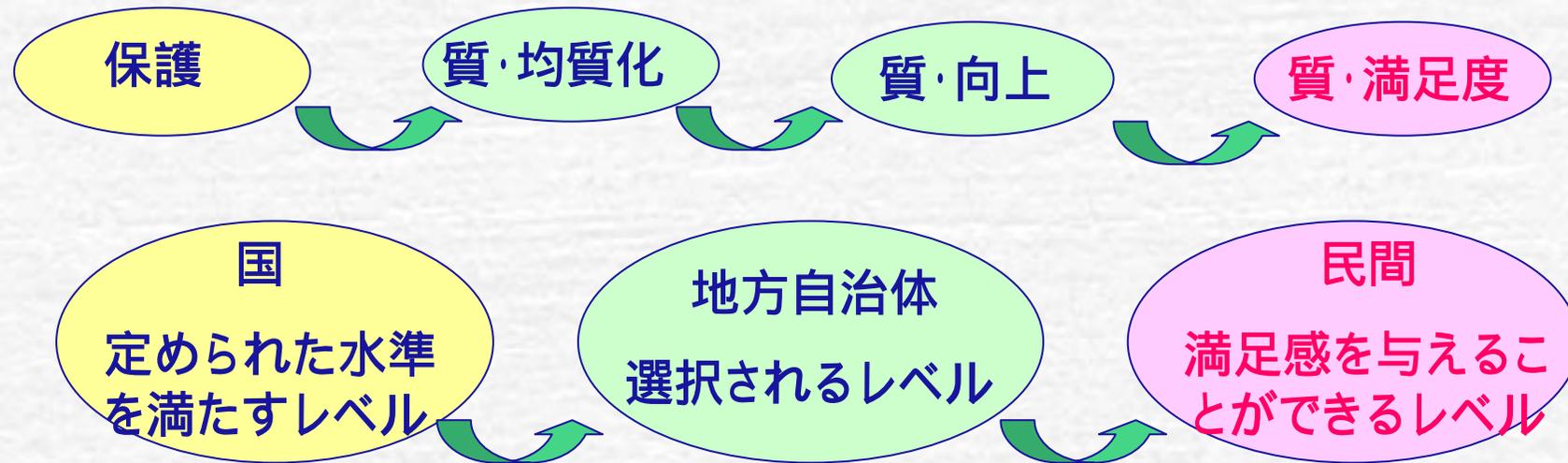
- 2.1 コンピテンシーとは何か
- 2.2 できる職員のコンピテンシー
- 2.3 コンピテンシーモデルの開発と活用
- 2.4 パフォーマンス・マネジメント
- 2.5 能力開発(コンピテンシーの開発)

3.アクションラーニングの紹介

4.ご支援プログラムの例

1. 福祉・介護ニーズの変遷と人材育成の方向

時代が求めるニーズの変化



人手 (Labor)

人材 (Human Resource)

人財 (Human Capital)

1. 福祉・介護ニーズの変遷と人材育成の方向

質の高さと評判の両立するサービスとは

	従来	現在
満足度	従事者満足 (ES)	従事者満足 (ES) + 顧客満足 (CS)
人材管理	年功序列 単線型の職務経験	中核職の育成 + 専門職の発掘・調達 複線型の職務経験
評価視点	職能	コンピテンシー
評価方法	上司評価	360° 多面評価
人材開発	トレーニング (訓練)	ラーニング (学習)

1. 福祉・介護ニーズの変遷と人材育成の方向

人材評価・育成の3つの視点

1. 明るく気づきのある組織

成果の定義が明確で行動しやすい組織

2. 人材育成につながる適切な評価

成果の適切な評価と透明性・納得性・公平性

3. 標準化された人的資源の育成計画

中核職(コア人材)の育成

専門職(フロー人材)の調達・育成

1. 福祉・介護ニーズの変遷と人材育成の方向

コンピテンシー理論の位置づけと基本的構成

