

2010年度
存在を期待される
人事プロフェッショナル
のための研究会

HR塾第8期



ラーニングワークス・インターナショナル
グローバルマネジメント研究所

プログラムの狙い

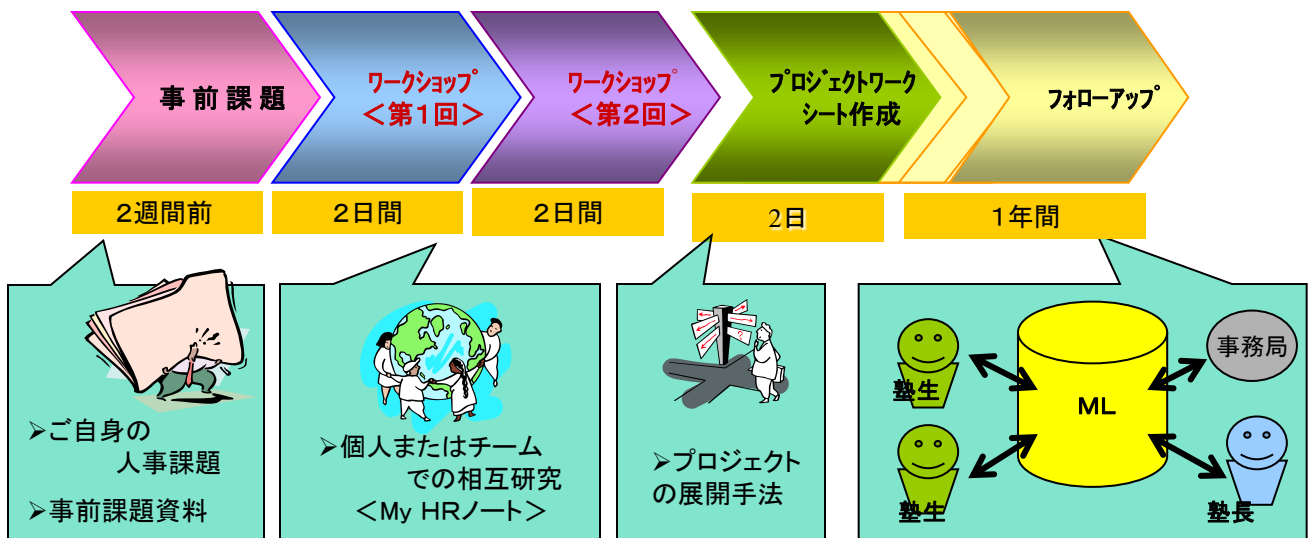
これからの人事に求められるものは何か、これから10年の人事部門における課題を知る機会とし、世界に通用する人事のプロフェッショナルの育成を目指します。

プログラムの特徴

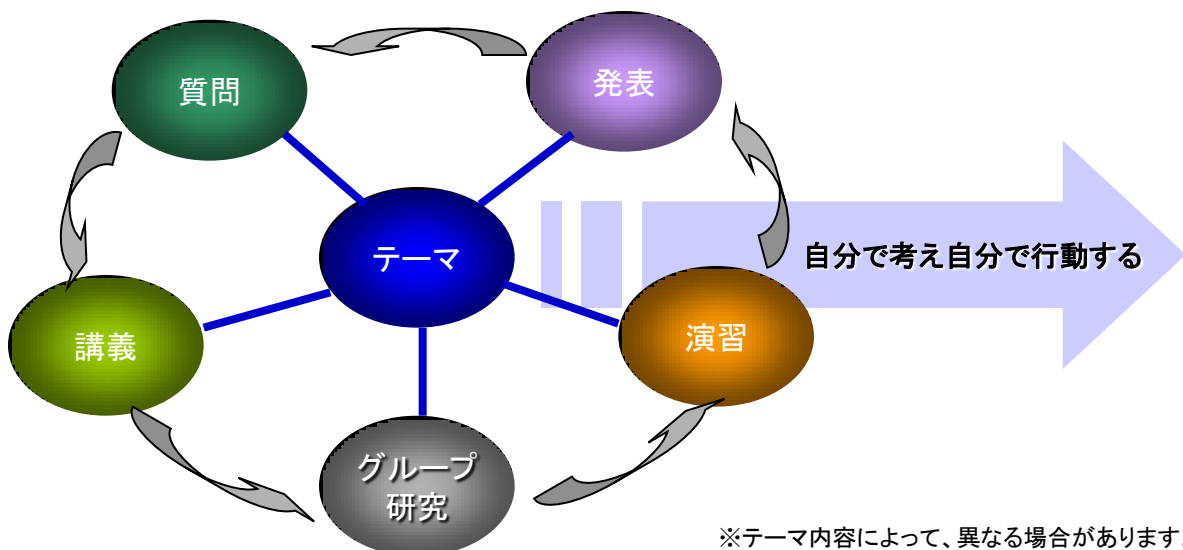
- 存在を期待される人事プロフェッショナルの基本と仕事の進め方を学ぶ場です。
- 人材マネジメントのコンセプトと制度設計の基本を学習する場です。
- 教わるのではなく、自分で考え、行動して学ぶワークショップの場です。
- 今後の業務に必携となり得る「HRノート」を作り上げることができます。
- プロジェクトワークシートをご自身のテーマで作成し、成功へと導く手法を学びます。

(人事コンセプトが1)

プログラム全体概要



ワークショップの進め方



講師(塾長)

光富敏夫 (ラーニングワークスインターナショナル代表、グローバルマネジメント研究所 取締役)

本田技研工業株式会社で30年間、人と組織の領域に従事し、11年間の海外駐在の後、国際人事部長、TQM推進室長を歴任。2005年に独立し、理念先行型企业への人と組織のコンサルティングとラーニングサービス、人事スタッフ育成のHR塾、大学生へのビジネススキル講座などのサービスを提供している。

日本人材マネジメント協会代表幹事、日本品質管理学会会員。

開催要項

<第8期>

■第1回ワークショップ 2010年 10月 5日(火) 09:40~17:40

10月 6日(水) 09:40~17:40

■第2回ワークショップ 2010年 11月 4日(木) 09:40~17:40

11月 5日(金) 09:40~17:40

■プロジェクトワークシート作成

2010年12月2日(木)、以降もう1日程を予定 09:40~17:40 (10名様/1日まで受付いたします)

※ 第1回と第2回には、ゲストスピーカーによる講義もあります。(詳細は、追ってご連絡致します。)

※ 受講者には特典として客観的に自分を理解するのに役立つパーソナリティサーベイを受けることができます。心理学のDISC理論に基づいたパーソナリティサーベイは、欧米で採用や適材適所に人員を配置するツールとして最も活用されている人事システムです。自分のマネジメントスタイルを確立する手がかりを提供します。

受講料

HR塾第8期 168,000円 (消費税込、資料代、添削代、昼食代を含む)

参加企業実績

旭化成、旭化成建材、旭化成ケミカルズ、アサヒビール、アサヒ飲料、カゴメ、日本IBM、TDK、ハウス食品、東京海上日動火災保険、大成建設、味の素、テルモ、成田国際空港、日清製粉、NEC、萬有製薬、東電グループ、モルガンスタンレー証券、クボタ、アルプス電気、アーレスティ (敬称略)

問い合わせ先

担当、菅野または平井までお気軽にお問い合わせください

グローバルマネジメント研究所

〒105-0003 東京都港区西新橋1-8-4 米山ビル

Tel: 03-3507-0100 fax: 03-3507-0103

担当: 菅野: E-mail: kenji.sugano@globalmgtlab.com

担当: 平井: E-mail: aeyoko@f2.dion.ne.jp

研修会場

都内研修会場(別途案内します)

ワークショップの内容

人材マネジメントの私の原点

1. 藤澤さんから学んだこと
2. 「人事労務管理の思想」からの学習
3. 私のキャリアマップ
4. 私のHRノート

存在を期待される 人事部門の7つの基本

人材の発掘・育成・活用・評価 人材のマネジメントサイクルを回す

- 人材の採用・発掘のマネジメント
- 人材育成のマネジメント
- 人材の配置活用のマネジメント
- 評価・処遇のマネジメント

人材のマネジメントサイクルを回す 採用・発掘—多様な人材を広く集める

1. 採用マネジメントの考え方
2. 採用マネジメントのフローチャート
3. 採用計画
4. 求人活動
5. 採用選考と受け入れ
6. 採用マネジメントに影響を与える変化因子
7. 採用マネジメントの新しい方向性

人材のマネジメントサイクルを回す 人材育成—人が育つ環境づくりの考え方とプログラム設計

1. 人材育成は企業の戦略的課題
2. 人が育つ風土の考え方
3. 能力開発と人材マネジメントの考え方
4. 人材モデル(ありたき姿)の基本構成
5. 人材のありたき姿
6. 階層別人材モデル
7. 海外駐在員・国際要員の人材モデル
8. 経営層の人材モデル
9. 共通のリーダーシップモデル
10. 人材育成の手法
11. On The Chance Training の考え方
12. On The Job Training の考え方
13. Off The Job Training の考え方
14. 能力開発のスキルシート
15. マネジメントのスキル分布
16. 研修体系の事例 (A社の研修体系)
17. 研修体系の事例 (グローバルライゼーション研修体系)
18. 能力評価のフォーマット事例
19. 研修プログラムの設計ガイド
20. 演習

人材のマネジメントサイクルを回す 人材の配置・活用の考え方と実践

1. 人材の配置・活用の基本的考え方
2. 人事異動の原則
3. 人事異動の狙い
4. 人事異動の観点
5. 任用にあたっての留意点
6. 異動にあたっての留意点
7. 人事異動の決定
8. 面談の考え方
9. 1年間のスケジュール
10. 公募制度
11. 公募の流れ
12. 進路多様化支援プログラム
13. 演習

人材のマネジメントサイクルを回す 評価制度の考え方と設計

1. 評価制度の考え方と特徴
2. 評価制度の目的
3. 評価制度の管理者の役割
4. 評価制度のあり方の変化
5. 公平・公正な評価コンセプト
6. 評価の領域
7. 目的別評価と評価ポイント
8. 評価制度の仕組み
9. 評価制度の設計①…業績評価
10. 評価制度の設計②…能力評価
11. 評価制度の設計③…行動・態度評価
12. 評価制度の設計④…評価方法の設定
13. 評価制度の設計⑤…評価結果の調整
14. 評価制度の設計⑥…評価のフォローアップ
15. 評価制度の設計⑦…評価者訓練
16. 評価制度の設計事例

人材のマネジメントサイクルを回す 処遇制度の考え方と設計事例

1. 処遇制度の考え方
2. 報酬・資格での処遇
3. 給与制度・資格制度と職位対応
4. 給与制度と昇給昇格
5. 資格制度の狙いと特徴
6. 資格体系図
7. 表彰と魅力的な仕事の付与

現場視点に立った 労務マネジメントの考え方と仕事

1. 労務マネジメントの考え方と仕事
2. 就業規則の考え方と作成事例

Associate Relation 労務マネジメントの考え方と仕事

1. 労務マネジメントの基本的考え方 — 1-2
2. 労務の果たす役割
3. 労務に関する法律基礎知識
4. 労働協約と就業規則 — 1-2
5. 労務スタッフの主な業務内容
6. 労働組合とは — 1-2・3
7. 労務交渉の実践事例 — 1-2・3・4・5・6・7・8
8. 就業管理
9. 関係会社・業界対応
10. 労務スタッフのキャリアと仕事の面白さ

Associate Handbook 就業規則の考え方と作成事例

1. 就業規則の考え方
2. 就業規則の作成のプロセス(事例)
3. 就業規則のMUST要件
4. 新会社での就業規則の作成展開
5. 海外事業所の従業員ハンドブックの比較事例
6. 演習

人事スタッフのための仕事の進め方

1. 演習：仕事の進め方の基本
2. 仕事の進め方の基本と応用
3. 演習：プロジェクトワークシートの作成

組織マネジメント 人も組織も活き活き自主自立

- 経営理念、企業文化の共有
- 社内コミュニケーション
- 従業員参画と小集団活動
- 組織と組織開発
- 組織の活性化
- キャリア開発
- 従業員意向調査
- 従業員が誇れる職場・会社

経営理念、企業文化 経営理念共有の旗を振る

1. 経営理念を学ぶ
2. 経営理念と人事方針・制度の連携
3. 人事は経営理念共有の旗振り役

社内コミュニケーションの考え方と展開

1. 社内コミュニケーションの考え方
2. 社内コミュニケーションの分類
3. オープンコミュニケーション・コンセプト
4. 社内コミュニケーション実施事例
5. 新事業所での社内コミュニケーション展開事例
6. 社内コミュニケーションの改善アプローチ
7. コミュニケーション
8. ベターコミュニケーション
9. 異文化コミュニケーション
10. 演習

40

従業員参画の考え方と実践事例

1. 自主参加活動の原点
2. 従業員参画の考え方(事例)
3. 従業員参画の活動
4. 改善提案制度の概要-1・2・3
5. 改善提案制度の経緯-1・2
6. 改善提案実績の推移
7. 発見提案制度の概要
8. NHサークル活動-1・2・3・4・5
9. 海外事業所での従業員参画活動-1・2・3
10. 演習

89

組織の考え方と組織開発の事例

1. 組織の考え方
2. 組織のありたき姿
3. 組織進化の段階
4. 組織開発の変遷事例-1・2・3・4
5. 全社組織開発の展開事例-1・2・3・4
6. 部レベル組織の組織開発事例-1・2
7. 今後の組織の考え方-1・2
8. 演習

79

組織の活性化と実践事例

1. 組織の活性化の定義
2. 人が活性化している時、していない時
3. 組織の寿命とライフサイクル
4. グループダイナミクス
5. 職務経過年数の一般的影響
6. 人と組織の活性化要因と不活性化要因-1・2
7. 人と組織の活性化展開事例-1・2・3・4・5・6
8. 演習

92

仕事の満足感・人生の幸せ キャリアデザインを考える

1. キャリアデザインとそのニーズ
2. キャリアカウンセリングとキャリア教育
3. キャリアプランの行き詰まりと対応

99

従業員意向調査の考え方と実践事例

1. 意向調査の目的と調査要領
2. 従業員意向調査の調査項目
3. 分析手法
4. 意向調査の結果分析事例-1・2・3

103

従業員が誇れる職場・会社 (BEST PLACE TO WORK)

1. 従業員の欲求の変化と誇りが持てる会社
2. 職場のモラル状況図(Climax Chart)
3. 海外事業所の自立化からの欲求の変化と課題

107

職務・職能・能力・実績・成果 報酬制度のマネジメント

1. 給与体系の設計と事例
2. 福利厚生制度の考え方と事例

108

給与体系の設計と事例

1. 演習
2. 報酬とは、賃金とは
3. 賃金体系と賃金決定の基本要素
4. 賃金体系の構成
5. 基本賃金の組み立て
6. 賃金体系設計の指標
7. 賃金体系設計のプロセス-1・2・3・4
8. 諸手当の考え方と設計
9. これからの賃金の考え方-1・2・3
10. 日本の賃金の考察
11. 演習

127

福利厚生制度の設計と事例

1. 課題共有「福利厚生問題への2つの反省と期待」
2. 福利厚生の目的と体系
演習:「福利厚生の自社の目的と体系は?」
3. 福利厚生制度の変遷と新たな設計
演習:「福利厚生の新たな設計」

148

世界化と多様化による人事のこれからの課題

- 持続的成長を続ける企業の本質
- 日本の人事、成功と失敗の本質
- 次の人事課題は何か

END

参加者の声

- ・人事の仕事について整理して学べたことに加え、仕事の進め方、スタンスについて学べた意義が大きいと感じます。
- ・本質的な部分をしっかりと考える必要性や、効率的に議論を進める難しさなど大変に勉強になりました。
- ・議論を通して他業種の方の意見を聞いたことで大変参考になりました。
- ・学者さんではなく実際に企業の人事部門の一線で活躍されてきた方のお話でしたので、非常に説得力があり、全て興味深く学ぶ事ができました。
- ・講師は理論と理念のバランスが非常にとられており、経験値の高さと国際感覚に優れ、さすがだと思いました。
- ・人事のプロを育てる決意をまざまざと感じました。
- ・人事のノウハウというものを惜しげもなく出していただき感謝しています。質問すればするほど出てくる引出しの多さにはただ驚嘆するばかりでした。私自身、本社・工場・研究等で人事・総務でのプラスの経験をつんできたつもりでしたが、器用にこなしていただけで足元がぐらついていたことを改めて感じました。基本に立ち返り、足元を固め、信念を持ちながら「人事」という仕事をすすめていくことを決心しました。

※お手数ですが、太枠内必要事項をご記入の上、下記まで送信をお願いいたします。

kenji.sugano@globalmgtlab.com または FAX:03-3507-0103

※下記内容についてお知らせいただければ様式はどのような形でも構いません。

HR塾 参加申込書

ご氏名	(フリガナ)
貴社名	
ご所属	
ご住所 <small>※請求書等を 送付させてい たきます</small>	〒
電話番号	
メール アドレス	
ご参加期	第8期

※連絡事項がございましたらご記入ください。

- 追って、受付完了のお知らせをEメールでいたします。
- 勝手ながら**先着順にて定員20名**となり次第、締切させていただきます。
- ご記入いただきまして個人情報、セミナー開催のご案内、問い合わせ、情報提供に 使用させていただきます。