

手法・制度重視からダイナミックな人事政策の展開へ

管理職・専門職の本格的な育成・活用セミナー

- 昨今の組織人事の改革を振り返ってみると、コンピテンシーやバランススコアカード等目新しい手法や実績を計る目的で目標管理の手法を整備し導入を図る手法重視の人事制度の再構築に終わっていることが多く見られます。
- また、人事政策として、バブル崩壊以降、年功平等主義の行き過ぎで生じた管理職肥大化とそれに伴う人件費のバブルを精算するために業績(結果)主義と称するドラスティックな処遇切り下げを展開してきました。この「年功バブルの精算」は、本来緊急避難的なものでありますが、超長期の構造不況を乗り越える必要から、成果主義という内容に変わり長年継続されてきました。この成果主義による「年功精算」は現在価値だけで行われているため、時代に合った役割の開発や役割への育成が後手に回ることも否定できません。さらに、ポスト団塊の世代に向けて人材の登用や育成には不向きです。その結果、団塊世代の負担が軽くなるに従い、年功が復活する懸念もあります。
- このような状況下で、これからの時代をにらんで、実力主義の本格的な展開が求められています。実力主義とは、成果—仕事—人材といった3つの側面から、将来性に着目し役割により育成し人材を仕事と賃金等で処遇することにあります。具体的な展開は、人材の役割面から組織を再構築すること、この組織と連動して初めて可能となる管理職と専門職の役割上の分化、最終目標を定め段階的に役割開発をおこなうことが求められます。
- 従来のように単に制度を作るといった硬直的な視点ではなく、制度づくりと並行して、その制度の主旨に沿って人材や組織を開発するためにどう人事政策を展開するか、その政策展開に合わせて人事制度をどのようにマイナーチェンジするかといったダイナミック展開が求められています。
- 本セミナーでは、管理職・専門職に焦点を当て、ポイントを整理し、実践的な展開に資するためのセミナーをご提案いたします。

(株) 日本総合研究所 研究事業本部 マネジメントコンサルタント 河田寛次

セミナーの内容

1. これからの時代に求められる人事管理とは？

- (1) 人事管理の変遷 — 年功→業績主義→成果主義→実力主義
- (2) 経営の視点からの人事の課題と対応 — 組織力の強化、経営・事業展開ノウハウの高度化、総額人件費指向、経営・事業人材の育成、人事の政策的な展開

2. 人事管理への展開

- (1) 役割をベースとした人材像の多様化と高度化
- (2) 人材の個別管理から組織化への拡大
- (3) 人事管理を経営政策的として展開
- (4) 人材管理フレームとモデルケース

3. 高度に専門化した今日の組織を前提とした役割のあり方

- (1) 高度に専門分化した組織の役割設計
- (2) 管理職と専門職の役割分化の設計ポイント

4. これからの役職制度のあり方と再構築

- (1) 管理者の役割の種類分けをもとにした具体的な設計
- (2) 人材登用と育成課題

5. これからの専門制度のあり方と再構築

- (1) 専門職の役割の種類分けをもとにした具体的な設計
- (2) 人材登用基準の作り方と組織役割の設定の仕方等活用課題

6. 人材の評価基準

- (1) 役割ベースの基準
- (2) コンピテンシー

7. 役割創造型目標管理

- (1) 目標管理のモデル
- (2) 運用と高度化のポイント

8. 高度核人材の育成の仕方

当日は、最新の内容を盛り込むため上記の内容を若干変更することがあります。

日 時

平成17年2月8日（火） 受付 13:00 開始 13:30～17:30 予定

会 場

（株）日本総合研究所 東京本社 1階セミナールーム

（地下鉄半蔵門線半蔵門駅徒歩3分・有楽町線麴町駅徒歩7分・JR市ヶ谷駅徒歩15分）

講 師

弊社マネジメントコンサルタント 河田寛次

経営政策、人事政策が専門分野。一部上場からベンチャー企業のトップに対するマネジメントのアドバイザーサポートの依頼も多い。コンサルティング実績を有する業種は、鉄鋼、電機、情報、通信、マスコミ、建設、製薬、食品、アパレル、ディスプレイ、エンターテインメント、卸、小売りなど。

受講料

お一人様 ￥10,500（消費税込み）

本テーマは、それぞれの企業にあった展開の仕方が求められています。従って、本セミナーの受講者が希望される場合は、個別相談（セミナー受講料以外は不要）を承ります。