

チェンジマネジメント推進のための人材戦略構築セミナー

セミナー内容

- I. チェンジマネジメント推進の観点からのヒューマンキャピタルマネジメント（HCM）のあり方とそのコンセプト
- II. 人材ポートフォリオマネジメントのコンセプトと推進手法
- III. チェンジマネジメントを実現する人事情報システムの構築

今日、多くの企業に成果主義人事制度が導入されるようになりました。これら成果主義人事制度導入の先行企業においては、評価・処遇のあり方について数値などの結果中心の考え方から、企業全体での中長期的な成果創出のプロセスも含めたトータルで捉える考え方に、その軸足を移してまいりました。

本セミナーでは、そうした成果主義人事制度見直しの流れをさらに一歩進めて、「チェンジマネジメントの推進」、「中長期的な人材戦略の推進」という2つのテーマを同時に推進する人材マネジメントのフレームワークとその推進方法について具体的にご提案をいたします。

また、上記を推進するための人材ポートフォリオマネジメント戦略に関して、マクロレベルでの人材カテゴリー別質量管理のあり方、ミクロレベルでの自律性の高い人材のマネジメント支援（社内労働市場形成支援のための自己申告制、FA制、社内公募制等の諸制度）の仕組み、さらには、こうした人材マネジメントを支援する人事情報システムや次世代型人事部機能のあり方について詳しく解説いたします。

日 時

2003年 3月19日(水) 13:30～17:00

会 場

株式会社日本総合研究所 東京本社1F セミナールーム
営団半蔵門線半蔵門駅徒歩3分 営団有楽町線麴町駅徒歩7分

受講料

10,500円(消費税含む)

講 師

株式会社日本総合研究所	主任研究員	君島 一雄
	主任研究員	小林 卓也
	副主任研究員	景山 裕文



日本総研

The Japan Research Institute, Limited

人材マネジメントについて、 次のような問題意識をお持ちではありませんか？

1. 成果主義人事制度を導入したが、効果が薄く、中長期的な観点で人材育成・組織改革が進んでいない。
2. 組織をリードする次世代リーダーが育っていない。また、育て方もわからない。
3. 個々の人材の活力が、最大限に発揮されているか疑問である。
4. 次世代型人事部機能のビジョンをどう描いてよいかわからない。
5. 人事情報システムは導入されてはいるが、十分な効果が発揮されていない。

本セミナーでは、次のようなテーマについて詳しく解説いたします

- ☐ **“ポスト成果主義人事制度”のあり方を模索している企業に対して**
⇒「チェンジマネジメントの推進」と「中長期での組織・人材の持続的成長」とを実現する人材マネジメントシステムの基本コンセプト
- ☐ **チェンジマネジメントを推進する次世代リーダー育成プログラムの導入を検討している企業に対して**
⇒コア人材モデルの構築手法
⇒次世代リーダー育成プログラムの考え方・作成手法
- ☐ **個人の活力を最大限発揮する人材マネジメントの仕組みを模索している企業に対して**
⇒人材の質量管理（雇用ポートフォリオ、カテゴリー別質量管理）の手法
⇒個人の活力を引き出すための人材マネジメント手法（自律性の高い人材の、モチベーションアップのための施策、社内労働市場形成支援のための諸制度等）
- ☐ **次世代型の人事部機能のあり方を模索している企業に対して**
⇒チェンジェージェントとしての次世代型人事部機能
⇒「人事管理」型の人事部から、「人材育成&活用」型の人事部への転換に向けての具体策
- ☐ **人事情報システムを活用して人材の個別管理による人材戦略を推進しようとしている企業に対して**
⇒人材の個別管理並びにマネジメントの意思決定支援を実現するための人事情報システムの条件
⇒「人材調達」「人材開発」「人材活用」の人事部機能を効果的に支援するための人事情報の体系化・DB化並びにその効果的活用を実現するための人事情報システム構築手法・事例

セミナープログラム

I. チェンジマネジメント推進の観点からのHCMのあり方とその基本コンセプト

- (1) チェンジマネジメント推進に当たっての人材マネジメントのあり方
- (2) ビジネスモデルの改善・改革レベルと人材マネジメントの時間軸(「短期」or「中長期」)
- (3) ビジネスモデル教化の観点での人事制度のあり方と構築方法
- (4) 中長期の視点を加えた人材マネジメントのあり方とHCMの基本コンセプト

II. 人材ポートフォリオマネジメントのコンセプトと推進方法

- (1) 人材ポートフォリオマネジメントのコンセプト
- (2) 次世代リーダー育成シナリオの立案と推進プログラム
- (3) 人材カテゴリー別の质量管理
- (4) 人材マッチングシステムのインフラ整備
- (5) 人材ミックスマネジメントの支援ツール
- (6) 人材ポートフォリオマネジメントを通じて実現していく次世代型人事部機能

III. チェンジマネジメントを実現する人事情報システム構築

- (1) 人事分野における情報システムの最新動向
- (2) 「チェンジマネジメント」を実現する人事情報システムの構築
- (3) 戦略的人事情報システムの導入ケーススタディ
- (4) 情報システム構築プログラム

講師紹介

きみじま かずお
君島 一雄

自動車会社勤務を経て、1989年より現職。早稲田大学理工学部卒。

経営総合診断、戦略構築、組織・人事の再構築などのテーマを多数手掛ける。事業特性に合った評価・処遇体系の構築、コンピテンシーマネジメント、チェンジマネジメント実現のための諸施策立案(コア人材モデル、コア人材育成プログラム作成)などを得意分野とする。

こばやし たくや
小林 卓也

コンピュータメーカー、情報出版社勤務を経て、1999年より現職。明治大学文学部卒。

14年間人事部門にて人事全般を担当。人事企画、労務管理、採用、人材開発等を手掛ける。

人事コンサルタントとして、人事戦略の策定、処遇制度(報酬・評価)の設計、人材開発、諸規程作成等のプロジェクトを多数手掛ける。

かげやま ひろふみ
景山 裕文

石油会社、外資系コンサルティング会社勤務を経て、2002年より現職。立教大学社会学部卒。

人事・会計分野における戦略・制度・業務・システム改革コンサルティングを多数手掛ける。

現在は「IT革新」をキーワードに、幅広い分野でコンサルティング活動を行っている。