

社員のキャリア自律を推進するための 人材マネジメント実践セミナー

セミナー内容

1. これからの人材育成、人材マネジメントとキャリア
2. 社員のキャリア開発支援策の実践例～日立製作所の取り組み
3. 企業におけるキャリア形成支援、キャリアカウンセリング
4. 「キャリア自律診断」と診断結果の活用方法

今日、個人のキャリアの自律が重要との認識が広がっています。キャリア開発は本来、本人主導で行なうものであるとの考え方が一般的ではありますが、個人のキャリア形成が実際には日々の仕事を通じて行われているという現実を考えれば、会社側が何らかの配慮や支援を行なうことなしに、個人が有意義なキャリア開発を行っていくことは不可能であるといえます。

本セミナーでは、個人が主導して行なっていくキャリア開発を企業が支援するに当たって、どのような施策を展開すれば効果的なのか、さらには、個人の成長と会社の競争力の強化が両立されるような人材マネジメントとは何なのかについて、実践面と理論面の両方から問題提起とご提案をさせていただきます。併せて、組織における個人のキャリア開発の実態を把握するための診断ツールとその活用方法についてのご紹介もさせていただきます。

日 時

2006年9月29日(金) 13:00～17:30

会 場

(株)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 営団有楽町線麹町駅徒歩7分

受講料

6,300円(消費税含む)

人材マネジメントやキャリア開発について、
次のような問題意識をお持ちではありませんか？

人事制度の運用について

1. 成果主義人事制度の運用を続けてきたことにより、結果ばかり気にして高い目標に挑戦しようとし、しない社員が増えてきている。
2. 評価制度を、結果中心の評価からプロセスの評価を重視する方向に変えてきているが、組織力の強化や個人の成長につながっているとはいえない。

人材について

1. これまで経験したことのないような問題に直面したり、新たな発想を求められたりする場面において、「どのようにしたらよいかわからない社員」「指示がないと動けない社員」が増えている。
2. 仕事上のあるいは人生における転機において、どう対処してよいかわからず途方に暮れている社員を見かける。
3. 社員の多くが日々成長しているという実感を持っておらず、会社全体に活力がない。

会社が社員のキャリア開発支援を行なう意味について

1. 会社が社員のキャリアの自律を支援しても、「単に社員を甘やかすだけ」「社員にとってのメリットにはなっても、会社にとってのメリットにはならない」といった考え方が根強く、導入に踏み切れない。
2. 個人の支援といっても、それが組織業績や組織力の強化とどう結びつくのか、その関係がわからない。

次のようなニーズをお持ちの企業にお奨めします

- これから、キャリアデザイン研修、キャリア面談などの施策の導入を考えている企業
- キャリアに関連する人事施策がどのような効果に結びつくのか、考え方を整理したい企業
- 個人主導で行なうべきキャリア開発と組織の側が実施する人事施策との関連性・相互作用の効果を見極め、効果的な施策を展開したいと考えている企業
- 社員が、自分自身の力で主体的にキャリア開発に取り組むような組織風土をつくりたいと考えている企業

セミナープログラム

・これからの人材育成、人材マネジメント

- (1) これからの人事制度・人材開発の方向
- (2) 組織・人材のポテンシャルに焦点を当てた人材マネジメントとキャリア開発支援
- (3) 社員のキャリアの自律性・エンプロイヤビリティの向上のための方策

・社員のキャリア開発支援策の実践例～日立製作所の取り組み

- (1) 日立のキャリア開発の概要(考え方)
- (2) MBO とキャリア面接
- (3) キャリア開発諸施策(公募、CDW、相談室)
- (4) キャリア開発と人材マネジメント

・企業におけるキャリア形成支援、キャリアカウンセリング

- (1) キャリアデザイン研修を効果的に実施する上でのポイント
- (2) 管理職が部下を育成するに当たって必要なスキル・マインドとは
- (3) メンタルヘルス不全の予防策としてのキャリアカウンセリング

・「キャリア自律診断」と診断結果の活用方法

- (1) 診断ツールの考え方
- (2) 診断結果を踏まえての人事施策への展開のあり方

講師紹介

宮城まり子（第 部担当）

立正大学心理学部教授、臨床心理士、早稲田大学大学院文学研究科心理学専攻修士課程修了、専門は臨床心理学、キャリアカウンセリング、生涯発達心理学。
働く人のメンタルヘルスとキャリア開発の研究を行なっている。主著「キャリアカウンセリング」「キャリアサポート」(駿河台出版社)他。

上田 敬（第 部担当）

株式会社日立製作所、労政人事部 主管。1982 年日立製作所入社。本社及び家庭電化機器、情報機器、研究開発部門で人事関連業務に従事。2000 年 8 月よりキャリア開発支援業務を担当。
著書(共著):「キャリア開発 / キャリア・カウンセリング」(生産性出版)「キャリア開発支援制度事例集」(日本経団連出版)

君島 一雄（第 部・第 部担当）

株式会社日本総合研究所、ヒューマンキャピタルマネジメント・クラスター長、主任研究員。自動車会社勤務を経て、1989 年よりコンサルティングに携わる。
戦略・組織・人事の再構築のテーマを一貫して取り組む。人材の持つ潜在力に焦点を当てた組織・人材開発、個人のキャリア開発支援などに深い関心を持つ。

お申込にあたって

参加申込書をFAXでお申込み下さい。後日、受講票(会場地図付)・請求書を郵送致します。なお、受講票・請求書は、お申込書記載住所に参加代表者様宛に郵送させていただきます。開催日間近のお申込みの場合、受講票のみ先にファクスでお送りし、請求書は別途郵送致します。

講料金はセミナー開催当日までにお振込みください。お振込手数料は、貴社にてご負担ください。なお、現金でのお取扱いは致しておりません。領収書は原則として発行しておりません。

申込締切りは、9月27日(水)とさせていただきます。お申込み後の取消し・受講料払戻しはお受けできません。

お申込者のご都合がつかない場合は、代理の方にご出席いただくか、資料郵送に代えさせていただきます。

セミナー会場においては、ビデオ・カセットテープなどによる撮影・録音は固くお断りします。

受講料(含資料代・消費税)

一名様につき
6,300円
(本体価格 6,000円)

申込照会先

内容照会:君島一雄
申込照会:菅谷涼子
TEL:03-3288-5181

受講料お振込先

三井住友銀行 青山支店 普通預金
No.557391 株式会社 日本総合研究所
カニホソウゴウケンキョウシヨ