経営者・人事担当役員・人事部長のみなさまへ

「人材求心力」向上のための
人材マネジメント・セミナー

日本総研
The Japan Research Institute, Limited

■ 日　時
2006 年 12 月 13 日 (水)　13:30-17:00

■ 会　場
株式会社　日本総合研究所
東京都千代田区一番町 16 番

■ 受講料
12,600 円 (消費税込み)

■ 講　師
株式会社　日本総合研究所・研究事業本部
人材マネジメントクラスター
リテンション研究チーム

■ 「人材求心力」の時代へ

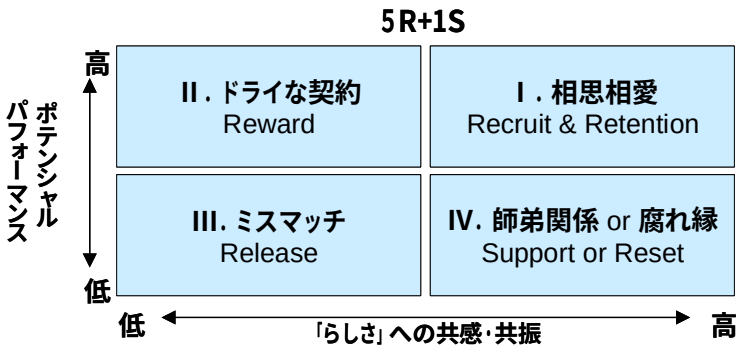
1990 年代の成果主義は、バブル崩壊後の経済環境と団塊世代が上級管理職適齢期に達した労務構成を背景として、業績に応じた人件費ファンド管理と個人処遇格差拡大を強調した「賃金論」の性格が色濃いものでした。
その後、経済も徐々に好転し、団塊世代の一斉退職や労働人口の減少など大きく様変わりした環境のもと、人材マネジメントの焦点は有為の人材確保 (リテンション)、モチベーションの向上に向けられています。
人材マネジメントのキーワードは「人材求心力」です。

■ ファンダメンタルズとモチベーター

昨今、人材確保や働きやすさというと、労働時間・休暇、子育て支援策ばかりに脚光が当たっている感がありますが、はたしてそれが核心でしょうか？
それらは人材求心力維持のための基礎的条件に過ぎません。
人材求心力の向上には、基礎的条件の充足度はもちろんのこと、人事理念・人事制度・人事運用といった人材マネジメントの骨格部分における「わが社らしさ」の魅力が問われます。

■ 「5R＋1S」の人事戦略

人材マネジメント上は、わが社が、わが社の従業員と採用候補者にとって魅力的であることが重要であり、わが社と従業員を知ることが出発点です。
ところが、わが社らしさやわが社がどのような人間の集団であるのかを知ることはそう簡単ではありません。
わが社らしさとわが社の人材群の質的把握、それと「5R＋1S」のメリハリを利かせた制度・運用のマッチングが人材求心力向上のカギを握っています。



■ セミナー概要

魅力ある会社に向けた人事戦略
- 人材マネジメントのスコープ
- 人材求心力のファンダメンタルズとモチベーター
- 「5R＋1S」の人事戦略
- 「I-M-S-O」コンシステンシーモデル
- 機能する制度と機能しない制度
- 「個」を見つめる

人材求心力ファンダメンタルズ
- 退職事由とファンダメンタルズ
- ファンダメンタルズの構成要素とレベル区分
- わが社のファンダメンタルズをチェックする

ワーク・ライフ・バランス関連施策
- 労働時間・休暇関連施策
- 少子化・育児関連施策

人材求心力モチベーター
- わが社とわが社の従業員を知る
- 「I-M-S-O」コンシステンシーモデル分析
- ESI (従業員満足度インタビュー)

個別相談 (希望社)
- 当日、セミナー終了後に個別相談 (無料) も承りますので、ご希望の方は裏面申込書の連絡事項欄にてその旨お知らせください。