

新春特別セミナー

次世代の人事管理をどのように考えるか

2010年、行き詰まり・不満の鬱積する人材マネジメント脱却のための方向性を提示します

参加のおすすめ

景気低迷の長期化、政権交代、それに伴う労務管理環境の変化等、各企業にとって2009年は激動の1年であったと言えます。また各企業においては、社員が労務管理、人事管理の制度に不満を鬱積させているなど、働く環境について社内に行き詰った雰囲気が見られる場合が数多くあります。

新年を迎え、その打開策として、日本総研は「ヒトを取り巻く環境」、「ヒトを管理する方向性」について明るい話題を具体的に示していきたいと考えています。

企業を取り巻く環境変化、社員の個々の生活観の多様化に対応できるマネジメントの仕組みは何か、その答えは従来の延長線上にはありません。企業に次々と襲い掛かる環境の変化をパラダイムの変化と捉え、合わせて人事管理のパラダイムもシフトさせる必要があります。

本セミナーでは弊社の人事労務に詳しいエコノミストと、長年の人事制度改革コンサルティングに実績があるコンサルタントが、現状を詳細に解説した上で新しい人事管理のパラダイムについて提案いたします。

日 時 2010年1月20日(水) 13:30～17:00 (13:00 受付開始)

会 場 弊社17階会議室(土佐堀ダイビル) 大阪市西区土佐堀2-2-4 TEL:06-6479-5530(代表)

対 象 社長、人事労務担当取締役・執行役員および人事部長

受講料 15,750円(消費税込み)

株式会社 日本総合研究所

主 催 調査部 ビジネス戦略研究センター所長 主席研究員 山 田 久
総合研究部門 人事戦略クラスター 主席研究員 荒 木 栄
上席主任研究員 加 子 栄

セミナープログラムの内容

I. 日本人事の失われた10年の評価と今後の人事管理の方向性

1. 経済・雇用危機が投げかけたもの

- ・雇用情勢悪化の背景にある分配構造のゆがみ
- ・人件費抑制が企業にもたらした副作用
- 人材の劣化・組織資本の劣化・モチベーションの低下

2. 人件費抑制戦略の再検討

3. 企業人材システムの課題

- ・かつての日本型経営へは戻れない
- ・多様な人材を前提とした付加価値創造戦略
 - ・ジョブベースの雇用システムの構築
 - ・動的的人材ポートフォリオ
 - ・組織開発面での課題

II. 次世代人事管理のあり方

1. 賃金デフレ後の人事管理

- ・批判され、揺り戻しが喧伝される「成果主義」は成果主義の本質だったのか
- ・多様な働き方こそ多様な「成果」を生み出す

2. 次世代の人事を考える5つのキーワード

- ・リーガルマネジメント
- ・ワークライフバランス
- ・ダイバーシティ
- ・エンゲージメント
- ・ワントゥワン報酬制度

3. 次世代の人事管理のパラダイム