

戦略人事プロフェッショナルコース



住友商事株式会社

人事厚生部 労務チーム長 兼
人事部 部長代理

杉本 亮 氏

人事の世界も大きな変化が求められています。このコースでは、他社のプラクティスや企業文化を知ることがとても役に立ちました。実際に取組みの裏側のお話を聞くことで「自社で活用できないか」と実践的に考えることができました。

この研修に参加して得られた大きな学びは「働く側の視点の重要性」です。戦略人事として経営目線で施策を考えていくことは当然必要ですが、同時に施策を実行するときには、なぜそれをおこなうかを突き詰め、その意味やメッセージとは何かを考え、積極的に社員に伝えることが大切だということを知りました。

私が参加した時、ちょうど人材戦略を考えなければいけないタイミングでしたので、このコースに参加したことで自分の頭の中を整理することができました。戦略を練っていく上でとても役立ったと感じています。

人と組織の未来をつくる「人事研究会」



帝人株式会社

人財部 労政グループ

和田 隆 氏

Q.この研修の特長を教えてください。
A.人事研究会は、普段は出会う機会の少ない多彩な業界の人事の方と議論ができること、そしてイノベーションを起こし続けている企業を訪問し、具体的な人事戦略や施策を勉強できる点の特徴です。各社の人事施策はその会社の歴史・風土と密接に関わり合っており、訪問して直接お話を伺っていただければわからない部分は多いと考えています。

Q.研修受講後、ご自身のキャリアに対する考えに変化はありましたか？
A.今後どのようなキャリアを歩んでいくべきか悩んでいた時期にこの研修を受講しました。研修では、人事に関する深い知見を持っておられる方々にお会いでき、「人事のプロになること」がどうということかを明確にイメージすることができました。今後、人事としてキャリアを歩んでいくための示唆を頂きました。

Q.研修で得られた学びをどう活用していくとお考えですか？
A.研修を受けて人事という仕事の奥深さ・自身の勉強不足を痛感しました。人事は担当者の「価値観」によって成果が大きく変わる仕事です。研修を通じた学びを現場で活かしながら、自らが拠って立つ価値観を磨くために、もっともっと経験を積み、努力していきたいと思えます。

お申し込みについて

参加申込規定はお申込みページにごございますのでご確認ください。同意のうえお申込みください。

コース名	会 期	参加料／法人会員* (税抜)	参加料／会員外* (税抜)
戦略人事プロフェッショナルコース	7ヶ月(全12日間)	¥945,000- / 1名	¥1,150,000- / 1名
人と組織の未来をつくる「人事研究会」	6ヶ月(全10日間)	¥520,000- / 1名	¥650,000- / 1名

*法人会員とは、一般社団法人日本能率協会の法人会員を指します。法人会員ご入会の有無につきましては、右記HPにてご確認ください。 <https://member.jma.or.jp/>

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ●参加料に含まれるもの ●テキストおよび昼食費。 ●合宿時の宿泊費、朝食費(ただし、現地までの交通費は含まれません)。 | <ul style="list-style-type: none"> ●参加料に含まれないもの ●必読書や研究参考図書、資料の購入費。 ●研修会場までの交通費(現地までの交通費は各社負担となります)。 ●研修プログラム外のチーム活動にかかる費用。 |
|---|---|

参加申込後の取り消し(キャンセル規定)

お申込み後、参加者の都合にてキャンセルされる場合、下記のとおりキャンセル料を申し受けますのでご了承ください。
なお、キャンセルのお申し入れは、必ずメール(info-jmi@jma.or.jp)にてご連絡ください。

- 開催30日前～15日前(開催日含まず起算).....参加料の10%
- 開催14日前～8日前(開催日含まず起算).....参加料の30%
- 開催7日前～前々日(開催日含まず起算).....参加料の50%
- 開催日当日及び前日.....参加料の全額

研修におけるコロナ対策について

日本能率協会(JMA)では、公開研修実施に際し、コロナ対策を講じております。詳しくは右記QRコードよりご確認ください。



プログラム内容のお問合せ先

一般社団法人日本能率協会 経営・人材革新センター
JMAマネジメント・インスティテュート事務局
〒105-8522 東京都港区芝公園3-1-22
TEL : 03-3434-1955 Mail : info-jmi@jma.or.jp
URL : <https://jma-mi.com/>

Webサイトからお申し込みください

パソコン(各種検索サイト)からダイレクトで
マネジメント・インスティテュート

もしくは、<https://jma-mi.com/>

*貴社の情報セキュリティ方針等でwebからのお申込みが難しい方は
JMI(マネジメント・インスティテュート)事務局までお電話にてお問い合わせください。

TEL:03(3434)1955

第9期

戦略人事プロフェッショナルコース

経営のパートナーとして企業をリードする「人事プロ」、
そして未来のCHROを育成する

会期 2021年8月～2022年2月

会場 日本能率協会研修室(港区・芝公園)
+オンライン開催

対象 ●本社人事部、事業会社人事部のマネジャー及びその候補者
●ダイバーシティ推進、採用・人材開発、組織開発等の
マネジャー及びその候補者
●事業部所属人事(HRBP)等のマネジャー及びその候補者

定員 16名

第10期

人と組織の未来をつくる「人事研究会」

将来の人と組織のあり方や、
自社の人材・組織づくりを構想できる“人事リーダー”の育成

会期 2021年8月～2022年1月
6ヶ月(全10日間)

会場 ●日本能率協会研修室(港区・芝公園)
●オンライン開催

対象 ●人事・人材開発・組織開発部門の
リーダークラスおよびリーダー候補者
●事業部の中で人・組織の課題に携わる方

定員 24名

スマートフォン
タブレットから



新しい時代に求められる人事パーソンのか

2020年は新型コロナウイルスの蔓延により、世の中の動きが大きく変わった年となりました。その中でも企業や人材を取り巻く変化は著しく、私たちはこれまでの常識や慣行を一から考え直し、再構築する必要に迫られています。

急遽導入が進められたテレワークという新しい働き方は、マネジメントの脆弱性、雇用形態への疑問、組織力の低下など様々な問題を浮き彫りにしました。そしてこれらの問題は、各企業の経営や事業のあり方、人材の特性に伴い、各社ごとにその様相が異なっています。そのため人事部門が過去の人事施策や他社事例を模倣するだけでは、問題解決が難しい局面にきています。

これからの人事部門や人事パーソンは人事分野の専門性を高めることだけでは十分ではありません。過去の問題の本質を捉え、新しい環境変化を読み解きながら自社独自の正解を自ら描き、経営や事業に先行して戦略や施策を提案できる力が必要です。

日本能率協会では、人事の専門性を高めるための研修や先進企業事例を紹介する講演会など、これまでも様々な学びの場を提供し、人事パーソンの成長を支援してまいりました。しかしこの正解の無い時代においては、この学びのあり方自体も新しくデザインしていかなければいけません。

2021年度の『戦略人事プロフェッショナルコース』『人事研究会』は、新しいコンテンツや学習の方法を取り入れ、ニューノーマル時代の人事パーソンの基盤を構築し、自ら考え、経営と事業をリードできる人事プロの養成目指し、受講者と共に新しい正解を作っていく学びの場を提供してまいります。

コース選別のポイント

コース名	コースの目的	対象層	強み	研究成果
戦略人事プロフェッショナルコース	「戦略人事」の観点から、自らが人事施策を立案・実行し、ビジネスに貢献する“人事プロフェッショナル”を育成する	国内外で幅広く事業を展開している企業の人事・人材開発部門の課長・マネージャークラスの方々	<ul style="list-style-type: none"> ● 学識者、専門家による基本理論・最新研究など、戦略構想のための本質的学び ● 国内外企業の人事プロの講演による実践についての学び ● 人事役員・部長経験のあるアドバイザーコーチング ● 個人研究、チーム研究をとおした自社実践への運動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人研究 ● チーム研究
人と組織の未来をつくる「人事研究会」	人事課題を捉え、将来を見据えて人材・組織づくりを構想できる“人事リーダー”を育成する	人事・人材開発部門のリーダークラスおよびリーダー候補者の方々	<ul style="list-style-type: none"> ● ゲスト企業講演及び企業視察 ● メンター制度と内省レポートを通じて、各単位のフォローアップを実施 ● ビジネスケースを用いた研究 ● 自社事例の考察 	<ul style="list-style-type: none"> ● チーム研究



過去開催レポート

戦略人事プロフェッショナルコース

2018年度 第7期 グローバル企業講演

テーマ Secret Sauce Behind Alibaba's Success

講師 David Cao氏

グローバル企業セッションとして、元阿里巴巴集団(以下、アリババ) HR VPのDavid Cao氏を招き、アリババの人材戦略について講義いただきました。アリババの人材戦略の中で最も重要なものは「Valueが合うかどうか」であり、この点に焦点を当てながら、採用、登用、評価を行っています。同社は中国発IT新興企業ではありますが、人材マネジメントにおいては大手グローバル企業のスタンダードなマネジメントを行っていました。また、同社の人事のミッションは「人事は経営のパートナーである」ということもあり、それを体現する一つの例として、経営ボードやビジネスの重要会議には必ずHRがファシリテートする役割を担っているという具体的な話を伺うこともできました。



受講者アンケート抜粋

- 施策はオーソドックスだが、一つ一つが徹底していると感じました。(報酬の差の付け方、採用基準、退職誘導、360度評価)
- 世界で最も急速に成長を遂げた企業において、HRがいかに重要な役割を担っていたかという事を知る事ができて、大変勉強になりました。また、ベーシックな内容を、実直に推し進めていくという事の大切さを改めて感じる事ができました。
- HRである前にビジネスプロフェッショナルであれということレベルの差はあれ、全員に必要であること。それをすることでHRの役割・期待が大きくなっていくと感じた。

人と組織の未来をつくる「人事研究会」

2020年 第9期 第1単位企業講演

テーマ これからの人事パーソンに必要な資質とは ~人事制度改革のために~

講師 有沢 正人氏
カゴメ株式会社 常務執行役員 CHO(人事最高責任者)

第9期人事研究会第1単位基調講演では『これからの人事パーソンに必要な資質』について、以下をポイントにご講演いただきました。

- これからの企業経営において人事戦略が重要となる。
 - 人事パーソンに必要な知識は「マーケティング」。顧客・経営・現場等、人事にとってのステークホルダーを深く理解することが大切である。
 - 人事は「人の人生」を扱う部門であるため、言動と行動に責任を持ち、絶えず教養や知識を取り入れること。
 - ものごとを実行・判断する上ではそのロジックや言葉の意味をしっかりと理解し、説明の納得性を高めること。
- 有沢氏の力強いメッセージから、これからの人事部門に必要な役割と持つべき視点について学びました。



ご講演は「オンライン」で実施しました

受講者アンケート抜粋

- 自分にはない視点の発見や有沢さんの熱意を感じた。何かを変えるには、人に通じる熱意を持つことが大切と思った。
- 人事として非常に難易度の高いことをされているというよりは、理想を実現する為のプロセスを説明していただいたので、自社に還元する時のイメージが膨らんだ。
- 熱量が高い方の講演であり、人事パーソンとして、この研究会、自身の業務に対するモチベーション向上といった点で、とても有難かった。
- 非常に熱い想いと同時に、経歴とのギャップであるフランクさがあり、講演の内容をすんなりと理解できた。

戦略人事プロフェッショナルコース

経営のパートナーとして企業をリードする「人事プロ」、そして未来のCHROを育成する

自社の経営戦略や事業戦略に合わせた人材マネジメントを行う「戦略人事」の基本を理解し、それを自社において展開できる人事プロフェッショナルを育成します

ねらい

- ✓ 自社を取り巻くマクロ的変化、自社の経営や事業を読み解くための視点や意識を持つ
- ✓ 経営、事業目標達成のために、人材と組織の力を最大限に引き出す効果的な人事戦略を立案、実行できる
- ✓ 現場で働く社員やチームを深く理解し、社員から信頼される

以上のような人事マネジャー、人事リーダーを養成し、将来の人事執行役員となる人材を育成していきます

本コースの特長

- 各分野の学識者から普遍的な理論、考え方を解説。自社の課題抽出や戦略立案の素地を築いていきます。また、実務家の講演も加え、施策実現に向けてのプロセスなども学んでいきます。
- 研修での学びを業務に生かしていただくため、ご自身の業務を経営戦略・人事戦略の面から見直し、施策検討をするための個人研究課題を行っていただきます。
- 各受講者には、実務経験豊富な担当アドバイザーがコーチングを担当し、人事プロとしての成長に向けてサポートを行っていきます。
- チーム研究課題を設定し、日本企業の人事課題における調査・研究及び提言作成を行っていただきます。研究課程やコースの中でのディスカッションなど、密度の濃いコミュニケーションを通して、研修内でしか得られない相互の情報交換、人脈形成を行い、受講者同士で学ぶ意識を高めていきます。



主な対象者

- 本社人事部、事業会社人事部のマネジャー及びその候補者
- ダイバーシティ推進、採用・人材開発、組織開発等のマネジャー及びその候補者
- 事業部所属人事(HRBP)等のマネジャー及びその候補者

過去参加者層

- 役職
部長代理、課長、リーダー など
- 平均年齢 41.4歳

過去の参加企業 (一部、会社名当時) ※50音順

- | | | | | |
|------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| ・ AGC株式会社 | ・ オリックス株式会社 | ・ 住友商事株式会社 | ・ 株式会社デンソー | ・ 富士通株式会社 |
| ・ 味の素株式会社 | ・ 京セラ株式会社 | ・ ソニー株式会社 | ・ 株式会社東芝 | ・ 本田技研工業株式会社 |
| ・ アステラス製薬株式会社 | ・ キヤノン株式会社 | ・ ダイキン工業株式会社 | ・ 日本電気株式会社 | ・ 株式会社マダモ |
| ・ NECネットエスアイ株式会社 | ・ サントリーホールディングス株式会社 | ・ 武田薬品工業株式会社 | ・ 日本ハム株式会社 | ・ 三菱商事株式会社 |
| ・ 株式会社沖縄銀行 | ・ 株式会社資生堂 | ・ 中国電力株式会社 | ・ パナソニック株式会社 | ・ ヤマハ発動機株式会社 |
| ・ オムロン株式会社 | ・ 株式会社島津製作所 | ・ TDK株式会社 | ・ 株式会社日立製作所 | ・ 株式会社LIXIL |

プログラム概要(2021年度予定)

全7回<各月1回開催>・12日間

単位	開催日程	テーマ	開催形態	個人・チーム研究/アドバイザー
1	2021年 8月 18日(水)~19日(木) 2日間	人事戦略を描くために — 経営・事業戦略を理解する — ● 自社の人材・組織特性を経営・事業に活かすために、改めて経営戦略と事業戦略の視点、考え方について最新理論も含めて学び直します。また自社の経営・事業戦略と人事戦略のアライメントについて整理していきます。 一橋大学大学院 経営管理研究科 准教授 藤原雅敏氏 講演決定!	集合	テーマの確認・決定 アドバイザー1on1
2	2021年 9月 10日(金)~11日(土) 2日間	ポストコロナの雇用と働き方 / 多様な価値観が共存するマネジメント ● これからの労働環境・各社事業課題・人材の特性を鑑みたくえて、ジョブ型を含めた雇用制度や人事制度の変革について考えます。 ● 異なる働き方、価値観の多様化の中で、人の潜在力を引き出す企業文化や人材マネジメントについて考えます。	オンライン	研究実施
3	2021年 10月 29日(金)~30日(土) 2日間	【外資系企業から学ぶ】相乗効果を生み出すためのグローバル・グループ経営と人材マネジメント ● 外資系企業と日本企業の比較から、成長を加速するために各グローバル法人・グループ法人の各役割と連携はどうあるべきか、そして全体のシナジーを高めるための文化形成や人材マネジメントについて学びます。	オンライン	アドバイザー1on1
4	2021年 11月 12日(金)~13日(土) 2日間	サステナブル経営のための事業構造変革と人事施策 ● 企業のサステナブルな成長のために、新しい事業ポートフォリオをどう描くのか、その変革に寄与するための組織構造改革、採用・人材開発などの人事施策をどうデザインするかについて学びます。	オンライン	プレゼンテーション準備
5	2021年 12月 10日(金)~11日(土) 2日間	人事の変革と人事プロの成長 ● 人事の新しい武器であるHRDX、HR Analyticsについて最新動向を学び、これからの人材マネジメント戦略、施策の中でどのように活用していくかを考えます。 ● これまでの全単位の学びを振り返り、人事部門自体のビジョン、組織、職務のデザインの再構築、そして人事プロとしての自己変革について考えます。	オンライン	アドバイザー1on1
6	2022年1月28日(金) 1日間	個人研究発表 ● 自社の経営戦略~人事戦略を自ら再構築し、自身の担当領域の今後の施策をブラッシュアップします。	集合またはオンライン	発表
7	2022年2月25日(金) 1日間	チーム研究発表 ● 「ポストコロナのマネジャーの役割を再定義する(テーマ例)」	集合またはオンライン	アドバイザー1on1

※日程・プログラム内容等に変更になる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。
※COVID-19の状況により集合研修がオンライン研修になる可能性がございます。

メイン講師陣

メインファシリテーター	受講者アドバイザー	受講者アドバイザー	過去ゲスト講師実績(登壇順 所属・役職登壇時)例
 守島 基博氏 学習院大学 経済学部 経営学科 教授	 奈良崎 修二氏 日産自動車 健康保険組合 理事長	 青木 寧氏 元 花王株式会社 常務執行役員	前野 隆司 慶應義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 教授 河野 通尚 東京エレクトロン株式会社 人事部 グローバル人事グループ 部長代理 巽 庸一朗 凸版印刷株式会社 人事労政本部 人材開発センター長 神保 美由紀 マリオット・インターナショナル 日本&グアム ヒューマンリソース エリアディレクター 赤津 恵美子 武田薬品工業株式会社 グローバルHR 人材・組織開発(日本)ヘッド 井口 譲二 ニッセイアセットマネジメント株式会社 株式運用部 チーフ・コーポレートガバナンス・オフィサー 上席運用部長(投資調査) 谷本 美穂 ゲーグル合同会社 人事部 人事部長 石澤 千夏 日本ミシュランタイヤ株式会社 人事部 執行役員

人と組織の未来をつくる「人事研究会」

将来の人と組織のあり方や、自社の人材・組織づくりを構想できる“人事リーダー”の育成

競争優位の源泉として人材を捉え、経営・事業のパートナーとなるべき人事部門のあり方を模索し、『将来の人と組織のあり方を構想できるリーダー』を育成します。

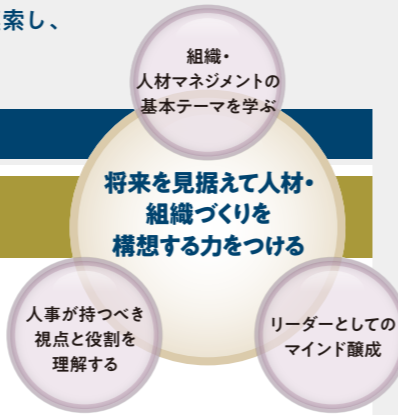
コースの特長

- ビジネスケースや事前課題（全体討議課題や課題図書）、ゲスト講演等を活用した「討議・交流の場」を創出

 - 人事リーダーに必要な視点と知見から、各単位でテーマを設定し、業務を遂行するうえで必要な知識・技術（テクニカルスキル）を習得します。
 - ケース討議およびゲスト講演時には、チームを編成して「討議・交流の場」を積極的に設けます。
- 「メンター制度」と「単位別レポート」を通じて人事リーダーとしての成長を支援する

 - プログラム期間中の参加者の学習を共有するために、自社内でメンターを選任いただきます。参加者は各単位毎に学んだことを「単位別レポート」として作成し、メンターからアドバイスを得る機会を設けて、人事リーダーとしての成長につなげます。
- チーム研究による「人事分野の専門性向上」と「中長期視点の醸成」

 - チーム研究では中長期的な人事課題をテーマにし、その本質的な問題や具体的な解決策について研究を進め、チームメンバーと創造的かつ実践的な施策を立案していくことで、人事リーダーとしての専門性と中長期視点を養います。（成果物として報告書を作成します）



主な対象者

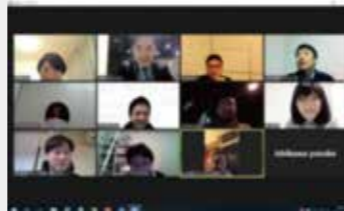
- 人事・人材開発・組織開発部門のリーダークラスおよびリーダー候補者
- 事業部の中で人・組織の課題に携わる方

過去参加者層

- 役職 課長、主任、リーダー、企画・実務担当者など
- 平均年齢 36.6歳

過去の参加企業（一部、会社名当時）※50音順

- | | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・アーレスティ ・旭化成 ・旭化成エレクトロニクス ・味の素 ・味の素労働組合 ・アステラス製薬 ・アズビル ・アルケア ・IMAGICA Lab. ・岩谷産業 ・ウォルト・ディズニー・ジャパン ・AGC ・SCSK ・NECネットエスアイ ・NECネットイノベーション | <ul style="list-style-type: none"> ・NECフィールドینگ ・エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ ・オリエンタル酵母工業 ・オリックス ・オリオンパス ・花王 ・コバヤシ ・京セラ ・コバヤシ ・JTB ・商船三井 ・日鉄ソリューションズ ・住友商事 ・セイコーインスツル ・セイコーエプソン | <ul style="list-style-type: none"> ・積水ハウス ・ソニー ・ソニーコーポレートサービス ・ダイセル ・ダイト ・帝人 ・帝人ファーマ ・テルモ ・デンソー ・東京海上日動システムズ ・東京計器 ・東京地下鉄 ・日清製粉グループ本社 ・ニッタ・ハース ・日本水産 | <ul style="list-style-type: none"> ・日本精機 ・日本たばこ産業 ・日本通運 ・日本特殊陶業 ・日本ハム ・日本ハムキャリアコンサルティング ・日本ビラー工業 ・野村證券 ・博報堂 ・阪急電鉄 ・ビジョン ・日立製作所 ・日立総合経営研究所 ・日立ハイテクノロジーズ ・日立パワーソリューションズ | <ul style="list-style-type: none"> ・富士薬品 ・三菱商事 ・三菱地所 ・ミリアルリゾートホテルズ ・矢崎総業 ・ヤマハ発動機 ・ヤマハモーターエンジニアリング ・雪印メグミルク ・よつ葉乳業 ・リクルートテクノロジーズ ・リコーインダストリー ・良品計画 ・ワイズマン |
|---|---|---|--|---|



プログラム概要（2021年度予定）

全6回・計10日間

1st. ステージ

単位	開催日程	テーマ	事前課題	ゲスト講師	ケース討議	レポート	チーム研究
1	2021年8月 26日(木) ~27日(金) 2日間	人事部門の役割と持つべき視点(バリューチェーン) 市場のグローバル化、デジタルイノベーション等、ビジネスを取り巻く外部環境の変化への対応という観点から、戦略的な人事管理実践についての理解を深める。将来の人と組織のあり方や、自社の人材・組織づくりを構想するために必要な、人事部門の役割や人事管理のバリューチェーンについて考察する。 ※①採用 ②配置(異動・昇進・降格) ③育成 ④処遇(評価・報酬) ⑤雇用(等級制度・雇用区分制度)の首尾一貫性の原則を学ぶ。	事前課題 ケース討議	ゲスト講師 レポート			チーム編成と 研究テーマ確定
2	9月 16日(木) ~17日(金) 2日間	経営理念を活かした組織づくり 企業の理念やビジョンが組織で共有されている程度を確認することは難しいが、共有に向けた取り組みを通じて、社員のエンゲージメントや自律性を高め、その行動に統一感を持たせることができる。また、社員同士のコミュニケーションや学習が促進される。企業目標の達成に向けて組織行動を統合するために人事部門は何をすべきか考察する。	事前課題 ケース討議	企業訪問 各社の事例共有 レポート			
3	10月 21日(木) ~22日(金) 2日間	人や職場を解き放つ規則(人事制度) 人事制度は、人事管理に関する企業から従業員へのメッセージが含まれている。効果的な人事管理を実現するため、人事制度が果たせる役割とは何か。従業員一人ひとりのコンピテンシーを向上しつつ、当事者意識を持ち、自由に仕事ができる組織づくりのために、規則をどう定め、活用してゆくべきかを考察する。	事前課題 ケース討議	ゲスト講師 上司オブザーブ レポート			チーム研究中間報告 軌道修正
4	11月 25日(木) ~26日(金) 2日間	イノベティブな組織と人事 企業の持続的な成長にはイノベーションが必要不可欠である。イノベーションには様々な形があるが、その全てを人材が支えていることは言うまでも無い。現状へのプレイクルーを起こせるような組織づくりのために人事部門が何をすべきかを考察する。	事前課題 ケース討議	企業訪問 各社の事例共有 レポート			
5	12月 17日(金) 1日間	人事における2つの「かんじょう」(HRテック) 「勤・コツ・経験」に頼りがちだった人事が、ITの力によって変わりつつある。いわゆるHRTechにおいて、ITは業務支援ツールを超え、意思決定支援ツールになりつつある。しかしそのことは、「勤・コツ・経験」の排除を意味するのだろうか。人事管理は、第一に、企業経営のための合理的な活動としての「勘定」である。しかし、それと同時に、それに関わる人々の納得感や情熱、すなわち「感情」を引き出すものでなければならない。「勘定」と「感情」をうまく交差させるため、人事管理におけるそれぞれの原理について理解を深める。	事前課題 ケース討議	ゲスト講師 レポート			
(チーム自主研究・まとめ)							
6	2022年1月 21日(金) 1日間	チーム研究最終報告会 【これからの社会・企業と人事・人材開発部門の課題解決の方向性】 ●今後の活動に向けた実行宣言~本研修での学びと今後のアクションプラン	上司オブザーブ	レポート			チーム研究 最終報告会

2nd. ステージ

2022年 フォローアップ研修：研修終了後のご自身の活動の振り返り

進捗報告

※日程・プログラム内容等は変更になる場合があります。最新の情報はホームページでご確認ください。

各単位での進行基本フレーム

事前課題	研修当日	事後振り返り
<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスケース&レビュー ●全体討議課題(自社課題) ●課題図書(必読書) 	<ul style="list-style-type: none"> ●講義(コーディネータ) ●ビジネスケース及び自社課題による討議 ●ゲスト講演&企業視察 ●チーム研究 	<ul style="list-style-type: none"> ●「単位別レポート」作成 ●メンターとの面談による振り返り



2021年度プログラムのオンライン受講について

本コースでは、今年度のプログラムについてオンライン研修または集合型研修の受講形式を予定しています。詳細は本パンフレットの裏面に記載のJMI(マネジメント・インスティテュート)事務局までお問い合わせください。

主な講師陣(敬称略・役職当時)2020年度実績

コーディネータ



江夏 幾多郎
神戸大学経済経営研究所
准教授 博士(工学)

インタビュアー

「人事研究会」の意義はなんだろう。
経験に培われた能力を伸ばし、活かしていくためには、自分の持っている知識やその意味を言語化することが必要になります。人事研究会では、講師や参加者同士とのやり取りの中で、知識・経験を伝えなおし、そこから先どうあるべきかを描くためのきっかけづくりを提供しています。そのために、自社の人事課題や各種ビジネスケース、中長期的な人事課題解決の研究活動等、すぐに理解し、実践することが難しいことをあえて投げかけ、双方向で考え抜きながら自分自身の軸を見出すことが本コースの意義であると考えています。

ゲスト講師

- | | |
|--|--|
| 有沢 正人
小椋 浩一
池内 貴由
石田 晋子
藤城 克也
杉山 秀樹
南 公男
山本 伸也
小山 健太 | カゴメ株式会社 常務執行役員 CHO(人事最高責任者)
ブラザー工業株式会社 経営企画部 プロジェクト・マネジャー
豊田通商株式会社 人事部
豊田通商株式会社 人事部
小林製薬株式会社 グループ統括本社 業務改革センター
パナソニック株式会社
パナソニック株式会社
株式会社HRファープラ 代表取締役
東京経済大学 コミュニケーション学部准教授 |
|--|--|