

## 1st. ステージ

### 2019年度プログラム（全6回・計10日間）

単位	日程	テーマ	チーム研究
1	2019年 8月 29日(木)～30日(金) 2日間(東京)	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、デジタル化等、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。将来の人材組織のあり方や、自社の人才・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待遇(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。	必読書 事前課題 ゲスト講師 ケース討議 レポート
2	9月 26日(木)～27日(金) 2日間(首都圏以外)	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。	必読書 事前課題 企業訪問 各社の事例共有 ゲスト講師 ケース討議 レポート
3	10月 24日(木)～25日(金) 2日間(東京)	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。効果的な人事管理制度を実現するため、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、活用していくべきかを考察する。	必読書 事前課題 ゲスト講師 各社の事例共有 ケース討議 上司オブザーブ レポート
4	11月 21日(木)～22日(金) 2日間(首都圏以外)	イノベー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。現状へのブレイクス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考察する。	必読書 事前課題 企業訪問 各社の事例共有 ゲスト講師 ケース討議 上司オブザーブ レポート
5	12月 12日(木) 1日間(東京)	人事における2つの「かんじょう」(HRテック)  「勘・コツ・経験」に頼りがちだった人が、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、「勘・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。	必読書 事前課題 ゲスト講師 各社の事例共有 ケース討議 上司オブザーブ レポート
(チーム自主研究・まとめ)			
6	2020年 1月 23日(木) 1日間(東京)	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

## 2nd. ステージ

2020年

●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。

多様化する組織における  
インクルージョン&  
エンゲージメント

チーム編成と研究テーマ確定

チーム研究中間報告  
軌道修正

チーム研究最終報告会