

【第4期 人材育成のグランドデザイン（第2回会合）】

人材育成のフレームワークの構築

- 問題解決のためにどのようなスキル（人材）が必要かわからない事への対策
- 成長の羅針盤となる育成体系図をどう構築するかわからない事への対策

●日 時● 2018年 12月18日（火） 10:00 ~ 17:00

●会 場● 東京・麹町『企業研究会セミナールーム』

■講 師 育成グランドデザイン（Human resource Grand Design） 代表 遠藤 裕隆氏
（元富士ゼロックス(株)教育部 シニアコンサルタント）



【講師紹介】 えんどう ひろたか

電気・電子系 CAD システムの開発を経て、2000 年度からソフトウェア技術者の人材育成を担当。主な活動として、事業戦略に直結した人材育成の仕組みを構築するために、「人材育成のグランドデザイン」に取り組むとともに、人材育成プロセスの「e」化実現のために、学習管理システムやスキルアセスメントシステムを自前で開発。2005 年度に e ラーニング大賞（経済産業大臣賞）を受賞。

第2回会合の要点

■人材の可視化

- ①人材ポートフォリオ開発：戦略人材を人材ポートフォリオに展開する手法
- ②人材モデル開発：人材ポートフォリオを構成する人材モデルの開発手法
- ③スキルモデル開発：人材モデルを構築するスキルモデルの開発手法

■成長の可視化

- ①キャリアパス開発：「成長の羅針盤」となるキャリアパスの開発手法
- ②育成体系図開発：「育成のロードマップ」となる育成体系図の開発手法

≪詳細は裏面をご覧ください≫

●受講料● 1名（税込み、資料代含む）

| | | |
|-----|----------|---------------|
| 正会員 | 43,200 円 | 本体価格 40,000 円 |
| 一般 | 46,440 円 | 本体価格 43,000 円 |

●正会員の登録の有無など、よくあるご質問（FAQ）は、当会ホームページでご確認いただけます。

（〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕）

●お申込み後（開催日1週間～10日前までに）受講票・請求書をお送り致します。

●お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願い致します。

●最少催行人数に満たない場合ほか、諸般の事情により開催を中止させていただく場合もございます。

●FAXでお申込の際、「0（ゼロ）発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願い致します。（別番号への誤送信にご注意ください。）

一般社団法人企業研究会

担当：井堀 E-mail ibori@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町 5-7-2 MFPR 麹町ビル 2F

TEL 03-5215-3512/FAX 03-5215-0951

申込方法 ホームページからのお申込が便利です。https://www.bri.or.jp

企業研究会セミナー

検索

*セミナーの最新情報もご覧いただけます。

| | | | |
|--|------|------------|----|
| 180193 | | 2018.12.18 | |
| 申込書 第4期人材育成のグランドデザイン <第2回会合> 人材育成のフレームワークの構築 | | | |
| 会社名 | フリガナ | | |
| 住所 | 〒 | | |
| TEL | | FAX | |
| ご氏名 | フリガナ | 所属 | 役職 |
| Eメール | | | |

【個人情報の利用目的】お客様の個人情報は、お申込受付後のご連絡やご請求等を行うため、また、ダイレクトメールの発送等、当会主催の各種事業をご案内するために利用させていただきます。

人材育成のフレームワークの構築

● プログラム ●

| 月 日 | 内 容 |
|--|---|
| <p>12月18日 (火)</p> <p>10:00—</p> <p>—12:00</p> <p>昼食・休憩</p> <p>13:00—</p> | <p>§ 1. 人材の可視化</p> <p>1. 人材育成のグランドデザインの振り返り</p> <p>2. 人材育成フレームワークの狙い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成フレームワークは、人材育成の「コア(本体)」となる部分 ・人材モデルなどの「人材を可視化」する手法と、キャリアパスや研修コースなどの「育成手段」を開発する手法について学ぶ <p>3. 「人材の可視化」を実現する三つのプロセス</p> <p>①人材ポートフォリオ開発</p> <p>「伝承」と「変革」の視点で、戦略人材を「人材ポートフォリオ」に展開する手法を学ぶ</p> <p>②人材モデル(職種)開発</p> <p>人材ポートフォリオを構成する「人材モデル」を開発する手法を学ぶ</p> <p>③スキルモデル(スキルマップ)開発</p> <p>人材モデルを構築する「スキルモデル」を開発する手法を学ぶ</p> <p>4. 事例紹介(人材モデル/スキルモデル)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術部門、人材開発部門、営業部門 <p>5. 演習(テンプレート活用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロセス分析シート、機能分析シート、能力(スキル)分析シート |
| <p>—17:00</p> | <p>§ 2. 成長の可視化</p> <p>1. キャリアパスの開発</p> <p>(1)狙い</p> <p>「事業実現」に必要な部下育成の羅針盤、「自己実現」に必要な成長の羅針盤(ライフデザインを描くキャンパス)、となるキャリアパスの設計手法について学ぶ</p> <p>(2)キャリアパス開発プロセス</p> <p>横軸に人材レベル(職階やグレードなど)、縦軸に人材モデル(職種)を配置したキャリア体系図を策定し、ここにキャリアパスを描く手法について学ぶ</p> <p>2. 育成体系図(教育体系図)の開発</p> <p>(1)狙い</p> <p>育成手段のロードマップ(育成ロードマップ)となる育成体系図の設計手法について学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> ①育成体系図: 人材ポートフォリオ実現に必要なキャリアパスを実現する育成手段を整理 ②教育体系図: 現場の問題解決能力(業務遂行能力)を強化する教育手段を整理 <p>(2)育成体系図開発プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ①必要能力を可視化(タスク分析) ②必要能力を体系化(共通能力と専門能力にマッピング) ③育成体系図(育成ロードマップ)作成 ④教育体系図(教育ロードマップ)作成 <p>3. 事例紹介(育成体系図)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒、技術者、人材開発スタッフ |