

スタッフィングスキル開発コース シラバス

(a) 対象者

全産業分野の、主として中小企業の経営者、人事部門責任者、マネージャー、およびそれらを目指す方々

(b) シラバス案とその理由

企業の競争環境はますます激化し、中長期的な経営戦略に基づく人材育成管理手法の導入が求められており、重要な人事施策の経営戦略との繋がりを理解し、自社の経営戦略から、どのような人事施策を選択すべきかを導き出せるようにならないといけない。そのために、戦略適合の重要性を理解し、重要な人事施策の概念、理論を網羅的に学び、その遂行に必要なスキルを習得することを目指す。

教授法としては、グループディスカッション、事例検討、ワークシート、ビジネスゲーム、ロールプレイ、シミュレーション会議などのインタラクティブな技法によって実践的な能力を醸成する。

(c) シラバス案

日 程	課 目	内 容
第一日 午前	イントロダクション 自己紹介と現状課題の整理 1. 戦略的人材マネジメント	1-1 戦略と組織の関係 戦略、競合の整理 1-2 競争的経営社会における人事戦略 経営戦略と人事戦略の結び付け
第一日 午後	2. 組織能力のギャップ分析 と採用	2-1 戦略と組織能力のギャップ分析 2-2 人件費コントロール 2-3 人事戦略と採用 採用計画、ジョブディスクリプション、募集広告の作成
第二日 午前	3. コンピテンシーによる採 用と評価	3-1 採用・評価基準の設計 ベトナム人のコンピテンシー、面接シートの作成 3-2 インタビュースキル 採用面接ロールプレイ
第二日 午後	4. 人材開発	4-1 新入社員オリエンテーション オリエンテーションの目的 4-2 人材開発 OJT と Off-JT、学習理論、研修効果測定

<p>第三日 午前</p>	<p>5. 人事基盤制度と評価</p>	<p>5-1 人事基盤制度 人事戦略と評価・報酬の繋がり</p> <p>5-2 コンピテンシー評価と目標管理 (MBO)</p> <p>5-3 評価制度の運用 評価結果のフィードバック、コーチングスキル</p>
<p>第三日 午後</p>	<p>5. 人事基盤制度と評価 6. リーダーシップと組織開発 まとめ</p>	<p>5-4 評価とインセンティブとモチベーション理論 金銭的インセンティブ、非金銭的インセンティブ</p> <p>6-1 職場におけるリーダーシップ リーダーシップの役割</p> <p>6-2 組織開発 組織改革の行動計画</p> <p>まとめ 全体振り返りとクロージング</p>

(d) 期待される成果

- ・ 人的資源管理の企業戦略上の位置づけと成功要因を理解する
- ・ 自社に適う人事制度の設計とその運用に必要な知識、スキルを体得する
- ・ 人事制度の適切な運用をとおして、会社の戦略目標の達成に貢献できるようになる