

2008年8月27日(水)開催 | 基盤教育研究分科会

人材開発部門の役割と可能性を考える

テーマ	人材開発部門の役割と可能性を考える
開催日時	2008年8月27日(水) / 14:00~17:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	12名
講師	株式会社トッパン マインドウエルネス 常務取締役 / 岩崎玲子氏
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

※URL に画像 6 個表示されていない

■ナビゲーターコメント

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。
トピックわ談会の第3回目が終了しました。

今回は、凸版印刷の教育会社である株トッパンマインドウエルネス社より、岩崎玲子常務取締役をお招きし、同社の活動(教育研修を通じて、凸版印刷の業績向上に貢献する)を題材に、今後の人材開発部門の役割を経営者の視点から、討議していきました。

岩崎氏を含む同社の取り組みの変遷は、研修屋というオペレーション機能から問題解決を支援するコンサルテーション機能へと、人材開発部門の進化過程を見ているようであった。1990年以降「ヒト」という経営資源は、単なる「労働力」から「ナレッジワーカー」へと、質的変換を遂げた。旧来型の著名講師を招へいし、研修を運営する方法では、創造性を駆使し、組織の付加価値を高めるナレッジワーカーに、影響を与

えることができなくなった。彼等一人一人の興味やモチベーション要因を探り当て、長期的な視点から理論的な裏づけを持った継続的で構造的な育成刺激を与え続けていく必要性を、同氏等の活動から伺える。言い換えれば、我々人材育成に携わる者は、これらサービス(継続的で構造的な育成刺激)を提供するために、高度な専門知識や専門スキルを獲得しなければならないことを同時に示唆している。具体的には、心理学、統計知識・スキル、インタビュー技術、ファシリテーションスキル、研修設計技術、教育効果測定技術などが、それに当たる。

このような知識や技術を有さない研修屋には、明るい未来は訪れないのである。

次回の9/20(土)は、リクルートワークス研究所より五嶋正風氏をお招きします。「ミドルマネジメントの能力と意欲を引き出す」をテーマに、日本企業の競争力である「ミドルアップダウンマネジメント」の危機とそれに対するブレイクスルーを各社の取り組み事例と共に、この問題を考えていきたいと思えます。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2008年8月27日(水)