

中堅・中小企業 人事・人材育成部門の方々を対象とした
「新卒採用」「若手育成」研究会**このような悩みを抱える方を対象とした研究会です**

- ☑企業ブランド力が弱い為、多額の求人媒体費用を使わないと人材が集まらない
- ☑人は集まっても優秀な人材が集まらない
- ☑内定出しても大手同業他社に行ってしまう
- ☑従来の若手の育成方法では通用しない
- ☑3年以内に会社を辞める若手社員が増えている
- ☑リーダーやマネジャーが多数必要だが、任せられる人材が少ない 等

**3時間×2回シリーズ
ワークショップ****研究会のねらいと目指す成果****採用や育成に対するコストや時間を削減し、効果性を高めるために我社は何をすべきかが明確になります**

- 研究会を受講後、以下のような問いに対して答えることができます
- ☑我社で本当に欲しい人材はどのような方ですか
 - ☑来年度の採用と育成にあたり、最低限取り組まなければならないことは何ですか。そのために辞めることは何ですか
 - ☑取り組むにあたり障害となる点はなんですか
 - ☑障害点を乗り越えるために何が必要ですか

**研究会の焦点と概要****「知っていること」をいかに「出来る」ようにしていくか**

お客様の本音

- ☑他社での採用や育成に関してある程度知っている。セミナーもあるので結構参加しているが、正直目新しい話、刺激を受ける話はあまりない。インターネットでもある程度情報が取れてしまう
- ☑難しいのは、いくら情報を収集し、興味を引く取組、真似をしたい取組があっても、そのままでは社内に取り組めないこと。(コスト、効果、親和性、実現性、リスクなどの観点から)
- ☑知っていても出来ない。自社での取組に対する自負はあるが、もっといい方法があるのでは? でもどうすればよいか。しかしそこに相談に乗ってくれる会社はほとんどない

| | | | | |
|-----------|--------|---|-----------|-------|
| 日時 | 2回シリーズ | 第一回(採用編) 2013年11月12日(火):14時~17時00分 | 会場 | 都内を予定 |
| | | 第二回(若手育成編) 2013年11月19日(火):14時~17時00分 | | |

研究会の特徴(限られた時間の中で研究会の質を高める工夫)

| 事前課題による 学習意欲向上 | 参加者の問題意識を 踏まえた研究会運営 | 積極的交流による 気づき |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 研究会参加前にアンケートを活用し自社の問題点を予め整理・把握 研究会での参加目的とその動機を明確にする | <ul style="list-style-type: none"> アンケートを事前提出頂くことで、参加者の問題意識を把握・分析的を得たテーマ選定と討議運営を図る | <ul style="list-style-type: none"> 討議場面をタイムリーに設けていくことで、参加者同士の意見交換や対話の機会を充実させ、自分だけでは気づきにくい改善ポイントを導き出す |

研究会の予定内容

| | |
|--|---|
| ①現状把握 (事前課題) | <ul style="list-style-type: none"> 採用、育成点検アンケート記入(事前提出) 集計後⇒研究会でフィードバック |
| ②第一回研究テーマ 【新卒採用】 2013年11月12日(火) 14~17時<3時間> | <ul style="list-style-type: none"> どんな人材が欲しいのかを明確にする どうして新卒が必要なのか? 自社のメリットを明確にする コストを掛けずに人を集めるには 効果的な内定者の抱え込み方法→タイプ別攻略法 採用していい間としてはいけない人間の見分け方 面談で必ず確認しておきたいこと |
| ③第二回研究テーマ 【若手育成】 2013年11月19日(火) 14~17時<3時間> | <ul style="list-style-type: none"> 「ゆとり世代議論」の本質 若手研修のトレンドと課題 50年間のキャリアを考える これからの時代に必要な3つのOJT機能 OJTリーダーは何を教えるか? 活躍する人材の特性 |

【第一回研究テーマ:新卒採用】

ファシリテーター:小林 大輔 氏
(株)ベリザーブ 管理本部教育部部長。現在社内の採用～人材育成まで一連のプロセスに携わる現役のマネジャー。産業カウンセラー、個人情報保護士

【第二回研究テーマ:若手育成】

ファシリテーター:パートナー講師を調整中
国内のコンサルタント会社にてHRM部門執行役員全日本能率連盟人材マネジメント認定試験委員長等を歴任。コンサルティング実績約350社「一貫性学習」をコンセプトにした育成体系の構築」等で実績多数

参加費・申込方法

| | | | |
|-----|---------------|-----------------------------|---------------|
| 参加費 | ¥6,300-(消費税込) | 早期申込み参加費 (2013年10月18日まで) | ¥5,250-(消費税込) |
|-----|---------------|-----------------------------|---------------|

- ・本研究会の参加費は事前入金となります。
- ・キャンセル料について:参加者の都合が悪い場合は代理の方をお願い致します。代理の方のご都合が合わない場合はキャンセル料を申し受けます。

株式会社ZISSENCE(ジッセンス)

Q. 無料だと参加しやすいのですが…(何故有料なのですか)

⇒安心して情報交換できる場を作りたかったためです。本研究会は今回「討議の質」に拘りたいと思っています。無料にすると積極的討議による意見交換ではなく、主旨や目的も不明確なまま、単なる「情報収集」という名目で参加する方が多くなる恐れがあります。別に「情報収集」が悪いわけではありませんが、これを目的とすると、何も準備もせず、「手ぶら」で討議に参加する方が増えるので、当然質が下がります。受講者同士に不公平感が生まれないよう、価格を設定し、ある程度ハードルを設けることで討議の質を担保しています。

Q. 研究会の特徴はなんですか(似たようなセミナーはたくさんありますけど)

⇒「新卒採用」と「若手育成」を同じ研究会の場で扱おうと試みたところです。大手企業のように中堅・中小企業では採用と育成を別々に考えるとうまくいきません。新卒採用の時には「育成」を、育成をしているときには「社員の定着化」というようにずっと継続できるような流れを作らないといけません。世間では採用のセミナーも若手育成のセミナーもたくさんありますが、「新卒採用と若手育成の繋がり」を意識する内容は探すのに相当苦労します。「新卒採用」をグーグルで検索すると634万件、「若手育成」を検索すると517万件ヒットする関心の高いキーワードですが、これを2つ並べて検索すると21万件、およそ「30分の1」となるところからもその難しさが想像できます。

Q. どんな方々が参加を予定されるのですか

⇒組織規模にもよりますが、役職は部長・課長クラスが参加予定となっています。部門は人事部門や人材育成部門を想定していましたが、ラインの方々も検討頂いております。部長が具体案を部下に任せている場合や、採用と育成をラインの方々任せている場合も実際は多いようです。

Q. 討議はどれくらいのレベルですか(討議にどれだけついていけるか不安)

⇒研究会に参加する前に事前課題を準備していますので、その問いにお答えできるようにあれば十分討議に参加できる内容にレベルは設定しています。討議がある場合どうしても「レベルについていけなかったらどうしようか」、「事前準備にどれだけ時間をかけられるかわからない」と様々な不安が先に立ちます。しかし本研究会は正解を学ぶセミナーではありません。学びも気づきもトライ&エラーですし、真剣に取り組んで頂ければ誰も不満を言う方はいないと思います。

Q. 積極的に討議できるか不安ですが…(コミュニケーションに不安)

⇒討議も活発な意見交換が最初できない可能性があります。その場合は意見がでたら相槌を打つなどコーチング手法を使いながら「自分の意見を受け入れられている」「安心して発言していいんだ」という印象を持たせられるような運営を行いますのでご安心ください。