

人材開発 08トレンド20

三菱UFJリサーチ & コンサルティング 佐藤 政人

◆人材開発強化でピンチをチャンスに変える

人材開発は過度期を迎えている。企業は、成果主義など人事制度改革には極めて熱心であった。しかしながら、人材開発については教育研修などの機会は増えつつあるものの、改革がそれほど進んでいるわけではない。採用難への対応、若年層の早期育成、効率的なキャリア開発、モチベーション向上といった面でも、まだまだ改善の余地はあるだろう。

人口が減少し、大学全入時代を迎える中、人材開発力は企業経営を左右する。こうした局面では、他社よりも早く対策をとることが、企業経営のアドバンテージにつながる。今回、早急に着手すべき項目を20のトレンドとしてまとめてみた。2008年（平成20年）は人材開発を一層強化することで、ピンチをチャンスに変える年にしていただきたい。

構成

- Trend 1** 人材投資を拡大する
- Trend 2** 経営者が主導する
- Trend 3** 必須教育を増やす
- Trend 4** 基礎教育から始める（若年層）
- Trend 5** 企画開発力を向上させる（中級層）
- Trend 6** アクションラーニングを増やす（上級層）
- Trend 7** エリート教育を進化させる
- Trend 8** 滞留者を奮起させる
- Trend 9** オリジナルの教育体系を作る
- Trend 10** 人事と教育を連動させる
- Trend 11** PDCAを回す
- Trend 12** 効果測定にトライする
- Trend 13** 退職予防を強化する
- Trend 14** 社内講師を増やす
- Trend 15** 多能化につなげる
- Trend 16** フィードバックを徹底する
- Trend 17** 現場感覚を磨く
- Trend 18** 他流試合に参加させる
- Trend 19** オンとオフを使い分ける
- Trend 20** 読書を習慣化させる

■佐藤 政人（さとうまさひと）

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 組織人事戦略部（名古屋）チーフコンサルタント。1985年慶應義塾大学商学部卒業後、デンソー（当時日本電装）、東海総合研究所、UFJ総合研究所を経て、2006年合併に伴い現職。一貫して人事制度改革や赤字企業の体質改善などの経営改革コンサルティングに従事。海外営業、工場管理などの幅広い実務経験を生かした、客観的かつ具体的なアドバイスに定評がある。主な著書に『実戦 人材開発の教科書』（ダイヤモンド社）、『次代のエースは育てているか？—20代・30代コア人材の育て方—』『人事戦略イノベーション—日本型新職務主義の提言—』（同友館）、『やさしい在庫管理』『業績を伸ばす販売計画の活用』（東海総合研究所）など。その他にも新聞、雑誌への寄稿多数。

E-mail : masato.sato@murc.jp HP : <http://www.murc.jp/>