

KEIO MCC 慶應丸の内シティキャンパスは慶應義塾の社会人教育機関です。

先端・専門プログラム

ラーニングイノベーション論

企業変革に貢献する人材を育成する

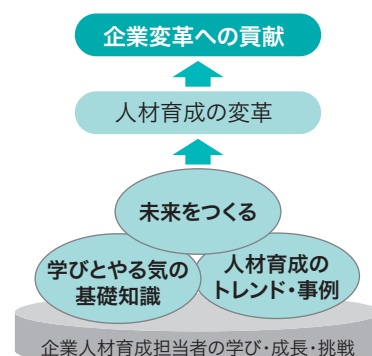
あなたが変われば
人が変わる 組織が変わる

企業人材育成のあり方が、今まさに「変革」の時期を迎え、人材育成が組織や職場のニーズ、経営戦略の実現、ひいては企業変革にいかに関与できるかが問われています。

本プログラムでは、

1. 学習理論、動機理論、戦略人事の基礎知識を理解する
2. 最新の企業人材育成のトレンド(戦略志向、現場志向、対話志向)を知ることによって、「自社にフィットした人材育成のあり方」を見だし、プランニングすることをめざします。

さらに自らも企業人材育成プロフェッショナルとして変革する主体であることを認識し、今後自身や自部門の仕事をどう変革し、どのような新たな役割を担っていくべきなのかについても考えます。



対象／お勧めする方

企業内人材育成・開発業務に携わる方

- 人事・教育部門の担当者、企業内人材育成・開発業務に携わる方
- 人材育成の専門家をめざす方
- 企業内人材育成の考え方や方法を体系的に学ぶとともに、新たな潮流を知りたい方

人材育成、開発の職務経験は問いません。自らも気づき、学び、成長するという過程を楽しみながら参加できる方のご参加をお待ちしております。

開催概要 [全10回・原則18:30-21:30]

日 程 2009年 5/21(木), 5/28(木), 6/11(木), 6/18(木), 7/2(木), 7/9(木), 7/16(木), 7/30(木), 8/6(木), 9/10(木)

会 場 慶應丸の内シティキャンパス(東京都千代田区丸の内2-5-2 三菱ビル10階)

参加費 336,000円(税・教材費込) ☐ 複数申込割引 ☐ 継続受講割引 ☐ 慶應カード割引 ※個人申込のみ※お支払いは銀行振込またはクレジットカードにて承ります。法人申込の場合は請求書を発行いたします。

※個人でのお申し込みの方を対象に割引制度を設けております。詳細はWebサイトをご参照下さい。※法人(会社経由)でのお申し込みの場合、他のプログラムを含め5名以上の一括申込で割引制度が適用されます。詳細はWebサイトをご参照下さい。専用申込書のご請求・お問い合わせは電話03-5220-3111または info@keiomcc.com までご連絡下さい。

定 員 25名

修了基準 8回以上の参加と最終課題の提出、評価により認定

講師 中原 淳 東京大学 大学総合教育研究センター准教授

コーディネーターとして全セッションに参加

東京大学大学院学際情報学府准教授(兼任)。北海道旭川市生まれ。東京大学教育学部、大阪大学大学院人間科学研究科を経て、文部科学省メディア教育開発センター助手、米国・マサチューセッツ工科大学客員研究員、東京大学大学総合教育研究センター講師、2006年より現職。2003年、大阪大学にて博士号取得。専門は教育学(教育工学)。「大人の学びを科学する」をテーマに、教育学の観点から、企業・組織における人々の学習・成長について研究している。共編著・共著に『企業内人材育成入門』(ダイヤモンド社)など多数。研究の詳細は Blog: NAKAHARA-LAB.NET(<http://www.nakahara-lab.net/>)

ゲスト講師

松尾 睦 小樽商科大学大学院商学研究科 教授
金井壽宏 神戸大学大学院経営学研究科 教授
アキレス美知子 (株)あおぞら銀行常務執行役員人事部長
守島基博 一橋大学大学院商学研究科 教授
田中智之 (株)三井住友銀行 人事部 キャリア開発グループ長

関根雅泰 (株)ラーンウェル 代表取締役
高津尚志 (株)リクルート ワークス研究所『Works』編集長
長岡 健 産業能率大学 情報マネジメント学部 教授
鹿野尚登 インディペンデント・コントラクター

お申込み・お問い合わせ

<http://www.keiomcc.com/>

Webサイトよりお申し込みいただけます。

FAX: 03-5220-3129

別紙申込書に必要事項を記入の上、送信してください。

TEL: 03-5220-3111

e-mail: info@keiomcc.com 担当: 保谷

慶應丸の内シティキャンパス

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-5-2 三菱ビル10階
(JR東京駅丸の内南口より徒歩約3分)

TEL: 03-5220-3111 FAX: 03-5220-3129

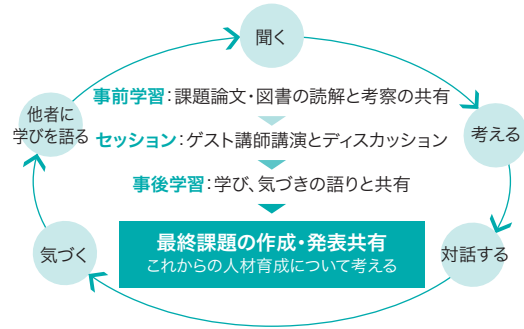
e-mail: info@keiomcc.com

(営業時間: 平日10:00~18:30)

プログラムの進め方

当プログラムは、「講師の話聞くこと」だけを目的としていません。各セッションは「聞く」「考える」「対話する」「気づく」「他者に学びを語る」という5つの学習活動をもって進行します。

最終セッションでは、「自組織における人材育成、教育のしくみ」について最終課題を作成し、発表共有を通して、人材育成のプロフェッショナルとしての変革・挑戦について考えます。



Session1 ファーストトラック: 人はいかに学び、成長するのか

5/21(木) 14:00-21:00

イントロダクション～人はいかに学び、成長するのか

中原 淳 東京大学 大学総合教育研究センター准教授
導入セッションとして、本プログラムの目的と意義を明確にする。

経験から学ぶ、他者から学ぶ、組織が変わる: 経験学習、組織学習論の現在

松尾 睦 小樽商科大学大学院商学研究科 教授
ビジネスの場面では、記憶や知識伝達だけではなく、経験知も大きな効果を発揮する。経験や他者から学び、成長するためには何が必要なのか、そしてそれを組織全体の学びへと繋げるためにはどのような工夫が必要なのかを考察する。

大人の学びのミニワークショップ

中原 淳 東京大学 大学総合教育研究センター准教授
大人の学びと子どもの学びの違いは何か。大人にとっての成長とは何か。LEGOブロックなどを活用したワークショップ、参加者同士の交流を通して“大人の学びの本質”を考える。

Session2 ファーストトラック: 人はいかに学び、成長するのか

5/28(木) 18:30-21:30

人が動機づくるとき、変わるとき: モティベーション論の現在

金井壽宏 神戸大学大学院経営学研究科 教授
学び、成長する過程において、個々の持つモティベーション(自分の中から湧き出る動機)は原動力であり欠かすことはできない。モティベーション研究の発展の歴史をひも解きながら、人が学び、変わるときには何が必要なのかを考える。

Session3 セカンドトラック: 人材育成のトレンドと事例

6/11(木) 18:30-21:30

戦略に貢献する人材開発部門のあり方

アキレス美知子 株式会社あおぞら銀行常務執行役員人事部長
戦略に貢献する人事・人材開発は業績に大きな影響を与えられるように、人材開発部門は成長戦略の要ともなりうる。戦略的人材開発とは何か、そして人事組織・人材開発のプロフェッショナルとして社内外に信頼されるパートナーとしてどうあるべきか。
外資系企業にて人材開発部門の変革を行った経験を参考に、戦略に貢献する人材開発のあり方を考える。

Session4 セカンドトラック: 人材育成のトレンドと事例

6/18(木) 18:30-21:30

戦略的人材資源論の現在

守島基博 一橋大学大学院商学研究科 教授
企業の競争力や組織能力を高めるには、中長期的な観点による人材育成(人材開発のマクロプロセス)が重要であり、これを効果的に行うためには、企業目標の達成という「経営側の視点」とともに、社員の自律的成長をどう促進するかという「働く人の視点」も必要となる。人事・人材開発部門として、組織全体としてのタレント確保とマネジメントをどう支援するのか、組織と社員の両方にとって価値のある仕組みづくりと運用について考える。

Session5

セカンドトラック：人材育成のトレンドと事例

7/2(木) 18:30-21:30

現場での学びをいかに活かすか？～三井住友銀行の新人育成&マネジャー育成

田中智之 株式会社三井住友銀行 人事部キャリア開発グループ長

三井住友銀行では、新人研修、および支店長クラスのみドルマネジャー研修のあり方を大幅に見直し、研修所と現場を連動させた仕組みを整備した。新人の学びとミドルの学びの違い、そしてそれぞれの支援のあり方について議論する。

Session6

セカンドトラック：人材育成のトレンドと事例

7/9(木) 18:30-21:30

ネットワーク型OJTのすすめ

関根雅泰 株式会社ランウェル 代表取締役

現場の学びの中心はOJTであることに異論を差し挟む人はいない。通常、OJTは指導員と新人が1対1で実施されるものであるが、近年、「現場のネットワークの中で人を育てる」ことに注力したOJTが注目を浴びている。このネットワーク型OJTについて、事例を交えながら理解を深める。

Session7

セカンドトラック：人材育成のトレンドと事例

7/16(木) 18:30-21:30

企業理念と価値観の共有～「感じる」人材育成

高津尚志 株式会社リクルート ワークス研究所『Works』編集長

企業理念や価値観が、「心の中にある宝物」として社員全員に共有され、一人ひとりの行動レベルまで変えることができたとき、組織は最高のチームとなり、人が生き生きと働き相互に成長できる会社となっていく。組織理念や価値観といったものを、どうすれば納得感や一体感を感じさせつつ、社内に広めることができるのか考える。

Session8

セカンドトラック：人材育成のトレンドと事例

7/30(木) 18:30-21:30

ダイアログチェンジ～組織における対話の効果

長岡 健 産業能率大学 情報マネジメント学部 教授

メンバー相互が自分の考えを述べあい、それぞれの考えの背景をさぐり、理解を深めあう探求型の会話形式—いわゆる「対話:ダイアログ」が近年、注目を浴びている。「対話」をビジネスの場面に導入することによって、どのようなメリットが得られるのか。組織理念の共有、組織文化のマネジメントを対象に、対話の可能性について考える。

Session9

ファイナルトラック：「未来」をつくる

8/6(木) 17:30-21:30

パフォーマンスコンサルティング～研修づくりから成果創造へ

鹿野尚登 インディペンデント・コントラクター

パフォーマンスコンサルティングとは組織の業績を向上させるために行う介入方法論であり、そこでは「研修づくり」を越えて、「どのようにして成果を生み出す組織や職場をつくるか」ということが問題にされる。この手法のエッセンスをワークショップスタイルで学ぶ。

Session10

ファイナルトラック：「未来」をつくる

9/10(木) 18:30-21:30

これからの人材育成を考える～企業内人材育成家の挑戦

中原 淳 東京大学 大学総合教育研究センター准教授

最終課題の発表、講評を行い、プログラムのふり振り返りとともに、これからの人材育成のあり方、自身がどのような仕事や役割を担っていくべきかについて考える。

参加者全員が、人材育成のプロフェッショナルとしての変革・挑戦に腹をくくるセッションとする。

ラーニングピクニック

大人の社会科見学

日程調整中

知を創造するクリエイティブオフィス

中原 淳 東京大学 大学総合教育研究センター准教授

働く人の知識創造活動を促すオフィス—それこそがクリエイティブオフィスである。実際にクリエイティブオフィスを見学し、新たな知やアイデアが創出されるワークプレイスについて深める。(※希望者のみ・任意参加)

ゲスト講師 (登壇順)

松尾 睦 小樽商科大学大学院商学研究科 教授

1988年小樽商科大学商学部卒業。製薬会社を経て、1992年北海道大学大学院文学研究科・行動科学専攻・修士課程修了。民間シンクタンクを経て、1994年岡山商科大学商学部(～1999年)、1999年東京工業大学大学院社会理工学研究科・人間行動博士課程修了(博士(学術))、小樽商科大学商学部(～2004年)、2004年小樽商科大学大学院商学研究科(～現在)。英国ランカスター大学経営大学院・博士課程修了。(Ph.D. in Management Learning)

金井壽宏 神戸大学大学院経営学研究科 教授

1978年京都大学教育学部卒業、1980年神戸大学大学院経営学研究科修士課程修了、1989年MIT(マサチューセッツ工科大学)でPh.D.(マネジメント)を取得、1992年神戸大学で博士(経営学)を取得、現在神戸大学大学院経営学研究科教授。変革型のリーダーシップ、創造性となじむマネジメント、働くひとのキャリア発達、次期経営幹部の育成、これからの人事部の役割、研究とつながる教育・研修のあり方(リサーチ・ベースト・エデュケーション)を主たるテーマとしている。著書に、『変革型ミドルの探求』『ニューウェーブ・マネジメント』『企業者ネットワークの世界』『創造するミドル』(共著)、『経営組織』『働くひとのためのキャリア・デザイン』『部下を動かす人事戦略』(共著)、『働くみんなのモチベーション論』など多数。

アキレス美知子 株式会社あおぞら銀行 常務執行役員 人事部長

1988年上智大学比較文化学部経営学科卒業。米国Fielding Graduate Institute 組織マネジメント修士課程修了。富士ゼロックス総合教育研究所で人材開発コンサルタントとして勤務。シティバンク銀行、モルガンスタンレー証券、メリルリンチ証券、ABNアムロ証券、住友スリーエムなどを経て、2008年8月より現職。

守島基博 一橋大学大学院商学研究科 教授

1980年慶應義塾大学文学部社会学専攻卒業、1982年慶應義塾大学社会学研究科社会学専攻修士課程修了、1986年イリノイ大学産業労使関係研究所博士課程修了。人的資源管理論でPh.D.を取得、同年カナダ国サイモン・フレーザー大学経営学部(ビジネス・スクール)助教授(Assistant Professor)、1990年慶應義塾大学総合政策学部助教授、1999年慶應義塾大学大学院経営管理研究科教授、2001年一橋大学大学院商学研究科教授。現在に至る。

田中智之 株式会社三井住友銀行 人事部キャリア開発グループ長

1989年住友銀行(現三井住友銀行)有楽町支店、事務企画部、海外留学を経て1998年より人事部。人事部では合併時の人事制度策定プロジェクトチーム等を経て2006年7月より新たに設置されたキャリア開発グループ長に就任。

関根雅泰 株式会社ラーンウェル 代表取締役

1972年埼玉県生まれ。「学び上手・教え上手」を支援するラーンウェル代表。WLP(企業研修)事業として、一部上場企業の新入社員育成を現場OJT担当者の側面支援という形で実践。日経ビジネススクールの講師としても活躍中。CSR(社会貢献)事業では「地域と学校を結ぶ会」として公立小中学校と地域人脈をつなぐ活動に注力。夢は「日本の教育を変える・家族を幸せにする」。著書は『教え上手になる!』(CMP・明日香出版)、『仕事の教え方』『仕事の覚え方』(JMAM)など。

高津尚志 株式会社リクルート ワークス研究所『Works』編集長

1989年早稲田大学政治経済学部卒業。日本興業銀行でM&Aアドバイザー業務、ボストンコンサルティンググループでプロジェクトマネジャーを経験。2002年にリクルートに入社後は、コンサルティングディレクターとして顧客企業の人と組織の課題解決に取り組む。その成果を、編者代表として『感じるマネジメント』(リクルートHCソリューショングループ編、英治出版刊)に纏めた。他に、新卒採用領域の新事業「就活2ndステージ」のビジネスコンセプト考案にも携わる。2007年より現職。INSEAD(欧州経営大学院)経営学修士。ESCP(パリ高等商科大学)でマーケティングとコミュニケーションを専攻。桑沢デザイン研究所基礎造形専攻終了。理念経営、イノベーション、デザイン思考やシステム思考などに強い関心。

長岡 健 産業能率大学 情報マネジメント学部 教授

慶應義塾大学経済学部卒、英国ランカスター大学マネジメントスクール博士課程修了(Ph.D.)。専門は組織社会学、質的調査法、人材開発論。「学習と組織」をめぐる現象について、社会理論、学習理論、コミュニケーション論の視点から読み解くことを研究テーマとする。共著に『企業内人材育成入門』、『ダイアログ対話する組織』がある。

鹿野尚登 インディペンデント・コントラクター

1980年筑波大学人間学類卒業後、リクルートに入社。人材開発(HRD)事業元エグゼクティブ・マネジャー。在籍中はHRDソリューション営業をモデル化し、「営業の質転換」に貢献。2000年よりフリー。現在は人材開発コンサルティング会社を通じ、主に大手企業のマネジメント強化、評価マネジメント、営業力強化等にかかわるプロジェクトを支援し、研修プログラムや指導育成ツールなどを設計開発している。