

経営後継者研修だより

1月のトピック

人材マネジメントに必要な知識・手法を学びました。

1月は人的資源管理の実務や企業の人事制度について講義で学び、自社分析に取り組みました。人事システム（採用から退職までの要員管理）や人事制度（評価制度等）の把握、モラールサーベイ（従業員意識調査）をもとに制度面及び経営者としての組織行動面（やる気にさせる働きかけ）について分析します。今月は1月に実施された講義と自社分析の感想について、広報委員の4名に伺いました。

企業経営概論

企業経営概論では、第二創業戦略の経営計画を学びました。実際の企業の様々な事例と比較し、どのようにして変化・成長したのかを知りました。印象に残ったのは持続的に企業を成長させるための4つのアプローチ。市場への浸透、新市場の開拓、新製品の開発、多角化、これらが変化・成長には必要とされており、中小企業に適切なアクションと言われている市場浸透と新市場開拓のアプローチ。この2つをまずは自社に当てはめてみることから始め、今後の自社の第二創業、新事業の展開・拡大に向けて思案していこうと思いました。【竹下産業株式会社 竹下将広】

中小企業経営と法務①～人事・労務関連～

「人」に関わる人事・労務関連で何かトラブルがあった場合、答えは一つではなく、その時の状況やそれぞれの立場によって異なることを改めて感じました。私たちが必要なことは広く正しい知識を身につけ、新しい情報にアンテナを張り、“このケースはどの専門家に相談すべきか”をまず判断できるようにしてはいけないと思います。また会社を経営する上で会社が守ること、社員に示すべきことなど多くあり、生活・人生等に直接関わるものだからこそ、今のうちに会社の就業規則等のルールを理解しておく必要があると思いました。【富士見工業株式会社 山本緑】



グループ内でまとめた意見を発表しています。



人事制度について事例企業のお話を聞きました。

企業経営と人事制度、人事制度設計手法

人事制度設計手法において、人事考課制度がどのようにして機能しているのかが特に勉強になりました。そして、賃金の歴史において、①年功型賃金、②能力給、③成果型、④実力給、⑤JOB型（同一労働同一賃金）の5段階で昔～現在に至っており、仕事内容や時代によって適切な評価方法があることがわかりました。公正公平な評価の仕組みは、働く人のモチベーション向上につながるもので、自社における最適な評価の形を見つけたいと思いました。【株式会社昭栄 黒田智隆】

自社人的資源管理分析

私が人的資源管理分析を調査する上で取り組んだことは、自社で実施している制度について調査依頼をしたこととモラルサーベイ（従業員意識調査）を実施したことです。モラルサーベイは過去のデータと比較することで自社の潜在的な従業員意識がどのように変化したのか分析し、従業員は現在の環境にどう思っているのか？そして将来に向けた対策について何かあるのか？を考察出来ました。今後の調査予定としては集めた情報を元に報告書を作成しながら自社の制度に対して社長のどのような思いが込められているのをヒアリングしていきたいと思います。【三峰電気株式会社 澤田知紘】

INFORMATION

東京校 企業研修課からのお知らせ

◆第 43 期経営後継者研修 第一次募集の締め切りは、2022 年 3 月 31 日（木曜）です。

定員になり次第、募集を締め切ります。ご受講を検討されている方は、お早めにお申し込みください。