

『経営環境の変化と人材育成』

10月15日(金)、第105回教育研究会が東芝研修センターで開催された。「経営環境の変化と人材育成」をテーマとして、急激に変化する時代の中で人材育成の考え方をどうとらえるか(株)東芝の事例をご紹介いただいた。東芝総合人材開発(株)共通研修部プランナ藤村章氏より次の内容をご発表いただいた。

<東芝の人材戦略と人材開発体系>

経営理念に基づく中期経営計画を先取りした人材育成計画をたて、人的資源の有効活用として「人材活用・育成制度」「人事管理システム」「人材開発システム」の3本柱で運用している。従業員の Employability を高める研修を企画開発し、一律的階層教育から MUST(必須)研修・自立型研修を実施し、また昇格は試験制度ではなく選抜研修を運用している。

<海外現地法人の人材育成支援について>

06年度の海外生産比率を50%超える目標があり、現地従業員を含む人材育成をどうするか「海外現地法人・人材開発体系」と「ASEAN Basic manage



ment course」の運用体系の説明があった。

<コア人材の育成と課題>

これからいかに付加価値の高い仕事を企業がしていくかという時、オペレーターではなくコア人材が求められる。会社が求めるコア人材とは 経営を担える人材 変革を実行できる人材 戦略を創造できる人材である。キーワード：セルフマネジメントスキル<観ぬく・考え抜く・遣り抜く>を東芝のコミットメントとしている。

最新の設備を整えた研修センターの見学・情報交流会で参加者相互の研鑽と交流を深めた。