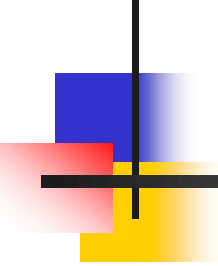


# 日本人材マネジメント協会 JSHRM 研究会紹介

戦略的人材マネジメント研究会  
SHRMコンピテンシー研究会



---

日本人材マネジメント協会JSHRM 執行役員  
戦略的人材マネジメント研究会 &  
SHRMコンピテンシー研究会 代表世話人  
石川 洋

# 代表世話人のプロフィール

## 石川 洋 (いしかわ ひろし)

戦略的人材マネジメントセンター代表、国際メンタリング&コーチングセンター代表、  
株式会社スマートビジョン 代表取締役、  
日本人材マネジメント協会JSHRM 執行役員、  
戦略的人材マネジメント研究会、SHRMコンピテンシー研究会 代表世話人



■**学歴**：東京工業大学工学部卒、慶應ビジネススクールMBA取得。

■**勤務経験**：大手電機メーカー2社で、**グローバル**展開ビジネス、販売促進、人材マネジメント、人材開発・育成を中心に通算25年勤務。米国現地会社役員として5年駐在。独立後、国際メンタリング&コーチング・センター代表、株式会社スマートビジョン代表取締役に就任。

■**活躍する団体**：人材育成/人材開発のプロフェッショナルのための国際的7団体（ATD,SHRM他）の国際大会で、通**30回**参加、英語で計**9回**にわたる**成果発表**の実績、**9つ**の**認定プログラム**を修了。

■**主な業務内容**：ソリューション志向で、パフォーマンス志向のオーダーメイド研修を生み出し、研修効果測定/検証を含めた職場への定着を支援する**ソリューション&コンサルティングサービス**を提供。

■**主な実績**：世界の人材マネジメントに関し造詣が深く、**パフォーマンス・コーチング**及び**メンタリングの達人**として、職場での効果を重視したパフォーマンス・コーチングや支援型リーダーシップ（メンタリング）等に関する1000回以上の講演・研修・講座・セミナー・研究会を実施すると同時に、**積極的に効果測定と検証**を実践。

■**主な著書**：「**競争に勝ちたいなら人材育成が見える化しなさい**」中経出版発行、2010年12月発売、「メンタリング・バイブル」国際メンタリング&コーチングセンター発行、2010年2月改訂、「よくわかるビジネス・コーチング入門」日本能率協会マネジメントセンター発行、2001年12月、「会社が変わる、組織が活きるパフォーマンス・コーチング」日本実業出版社発行、2004年5月、 他

# 世界の人材マネジメント関連団体の国際大会に通算30回参加しました！（年次総会28回）

団体名	概要	特徴	調査・参加・発表の実績	回数
人材マネジメント協会 (SHRM) 会員約28.5万	人材マネジメントHRMに関するテーマ全般	2010年より、戦略的マネジメント、タレントマネジメント、国際HRを強化	2010-2018 SHRM年次総会9年連続参加 2015 SHRM CP/SCP HRプロ認定 準備セミナー修了(日本初)	9
タレント開発協会 (ATD、旧称ASTD) 会員約3.5万	人材開発、人材育成、リーダーシップ、マネジメント、ROI、効果測定、HPI他	副題がWorkplace, Learning & Performance (WLP) CPLP, コンピテンシー、ROI及び効果測定、タレント・マネジメントに力を入れている。	2002 *HPI認定プログラム修了 2002 ROIコンファレンス参加(日本初) 2004 *ROI 認定プログラム修了(日本初) 2006 *組織改革認定プログラム修了 2007 *Career planning & Talent management認定プログラム修了(日本初) 2003-2011 9年連続 年次総会参加	10
HR SUMMIT シンガポール	SHRMのアジア版 人材マネジメント一般	5月に2日間シンガポールで開催。参加者4000名	2012 5月参加	1
国際パフォーマンス改善協会 (ISPI) 会員約1万	Performanceに関連する全般	パフォーマンス改善HPIに、特に力点を置いている	2003/2004/2005 3年連続参加/発表2004 **HPT 認定2プログラム修了(日本初) 2005 *人材価値の測定コース修了	3
国際メンタリング学会 (米IMA)	メンタリング全般の普及活動、大学中心	効果測定は、重要な手法として重視	2003/2004/2005/2006/2009(日本初) 5回参加&発表(日本初) 、*ハイ・インパクト・メンター・プログラム修了	5
欧州メンタリング&コーチング協会 (EMCC)	メンタリング&コーチングの普及	効果測定は、重要な手法として重視	2003 日本から初参加・発表	1
TDRP コンファレンス	タレント開発報告指針 TDRP業界標準	組織全体でのタレント開発状況を見える化する仕組みをつくり、改善・軌道修正をする業界標準	2013.10 *TDRP Workshop及びTDRPコンファレンスに参加 (日本初)	1

備考：\*印は、筆者（石川 洋）が、修了した〇認定プログラムを示しています

# WFPMAとは？

## People managementで世界最大の団体

- World Federation of **People Management** Association **WFPMA**
- 1976年に創立、世界の5地域に支部があり、90ヶ国、60万人の会員を持ち、People Management関連の最大の団体。
- 組織設立の5つの目的
  - **People Management**に携わるプロ人材の質と効果性の改善に資する
  - **People management**の発展に寄与する地域組織や国の組織の設立を刺激し、支援を行う
  - **WFPMA**は、他の同様の組織とも協力して、メンバー国のWFPMA組織を維持、創造して、新たな発展を目指す
  - ILO, UNESCO, UN等とも連携をとり、協力して支援活動を行う
  - 各種の調査研究活動を引き受け、実施する
- **WFPMA**の運営管理では、**人材マネジメント協会SHRM**（本部米国）が監督・指導することになっています。
- 日本支部は、日本人材マネジメント協会**JSHRM**

# ハイパー社会が進展し、少子高齢化が進むと、 人材のグローバル化は避けられない時代！

- 伝統的**日本型人事**を続けていて、**優秀な人材の採用**や**定着**が進むのか？
  - 定年制は、日本独自の雇用制度だが、人生100年時代になり、一変する！
  - 少子高齢化の急速な進展で、従来型の社会保障制度は、いずれは破綻する可能性高い
  - 欧米企業での**ダイバーシティ**は、全12-20分野で幅広く実施するのが原則！
  - 新卒一括採用は、日本と韓国だけで、その他の国では、**随時採用**が普通
  - 会社が、キャリア支援を熱心になると、人材流失の懸念があるとは、本当か???
  - 2010年度以降、**欧米有名大学の人材マネジメント体系は一変**し、**タレント マネジメント**、**新型パフォーマンス マネジメント手法**等の最新手法が導入された！
  - **ミレニアル世代、Z世代の優秀人材**は、**タレント マネジメント**や**最新のパフォーマンス マネジメント手法**を導入している企業に魅力を感じている！
  - 欧米の優秀な人材ほど、伝統的大企業より、**ベンチャー企業に魅力**を感じている！
  - 優秀な職人を保有する日本の多くの中小企業は、**後継者難**で、**継承困難な時代**に！
- 従来の進め方を大転換する起爆剤になるのが、**女性の優秀人材、グローバル人材の有効活用**です！
  - だからこそ、最新の**グローバル人材マネジメント手法**を、世界の人材マネジメントのバイブルとして知られる **SHRM Learning System**や**SHRMコンファレンス**から学ぶべきことが沢山あります！

# AACSB/SHRMが明らかにした 新HRM課程2010(学部/修士)のガイドライン

必須な領域	統合的に進める領域	補足的に適用する領域
従業員と労働者との関係、労使関係 (従業員エンゲージメント、交渉術他)	倫理(モラル、価値観、モチベーションの改善)	ダウンサイジング
法令関連(各種の雇用法、条例、衛生関連他)	グローバル化	HRキャリア計画(リーダーシップ、メンタリング)
職務分析と職務計画	組織内で人事の役割分担	人事情報システム(HRIS) (ソーシャルメディア関連を含む)
人材マネジメント関連指標の設定と測定、人事考課やキャリア評価制度の仕組みづくり (EVA、HRと組織のスコアカード、ROI、予測分析も逐次導入)	多様性ある人材の活用法及びグローバルでの移動性の改善	社内コンサルティング (コーチング&カンセリングスキルの向上)
パフォーマンス・マネジメント(個人と組織) (従業員パフォーマンス測定/フィードバック、パフォーマンス改善活動、人事考課、組織的な効果改善計画の立案と推進)		M&A
人材採用と職場配置(導入訓練を含む)		アウトソーシング
戦略的人事(Strategic HR) (SBPとして、中長期的な視点で戦略の設定と導入法、CSR戦略、ミッション/ビジョン経営、組織の効果性、アライメント他)		サステナビリティ/CSR
Total rewards(報酬計画と社会保障の統合的検討)		
トレーニングと人材開発 (ニーズ・アセスメント、コンピテンシーモデル、研修効果測定/評価、ROI測定他)		
戦力計画とタレントマネジメント (将来必要な戦力計画、ギャップ分析と人材獲得、効果的な人材活用と人材開発の実践、エンゲージメントの改善を促進し、人材維持、後継者養成の仕組みづくり他)		
チェンジ・マネジメント(修士コース)		
職場での健康管理、安全衛生(学部/修士)		

# グローバル人材マネジメントを学ぶ 2つの研究会

## 戦略的人材マネジメント研究会

- 発足：2005年10月
- 設立趣旨

より**戦略的な人材マネジメント**の実践的な取組事例を中心に、活発な意見交換の場やネットワークをつくり、相互の理解を深める研究会。

成功事例だけでなく、挑戦的、全社的な取組の途中経過を含めて、色々な層からの意見交換の場を提供します

今年で、設立14年目になり、最近では、**タレント・マネジメント、パフォーマンス・マネジメント、ピープル・アナリティクス**等の国内・海外の成功導入事例をテーマに、**SHRMの最新の人材マネジメント動向**を念頭に、これからの日本のあるべき人材マネジメントを考えます。

- 開催日：不定期の土曜日15:00-18:00
- 会場：株式会社スマートビジョン2階のセミナールーム
- ブログ：<http://workshop.lpfrontline.com>

## SHRMコンピテンシー研究会

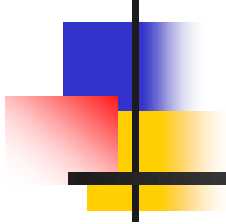
- 発足：2015年12月
- 設立趣旨：

グローバルHRビジネス・パートナー GHRBPの認定制度が2015年よりの発足に共ない、グローバル人材マネジメントの**基礎知識**やHRプロとしての**SHRMコンピテンシー**を学び、**SHRM CP/SCP HRプロ認定者と対等に話ができる様になる**ことを目指す。

2016年7月には、**日本初のSHRM SCP HRプロ認定合格者**が、本会員より誕生。

合格者と挑戦者との情報交換の場として、更なる拡大を目指し、**日本を代表するグローバルSBPのネットワークの場**として、発展を目指しています。

- 開催日：毎月第3水曜、19:00-21:30
- 会場：日本生産性本部1階、グループ室
- ブログ：  
<http://shrmcompetency.lpfrontline.com>



# 戦略的人材マネジメント研究会

## 2018年度 主な活動状況 & 予定

- 2018年3月17日 インドでは、なぜそんなに人材開発に力を入れるのか？  
インドでのタレント マネジメントへの取り組みと今後の展望  
報告者：日立グループ インド駐在経験者  
司会：JSHRM執行役員 石川 洋（株式会社スマートビジョン）
- 2018年6月9日 **SHRM2018シカゴ大会 事前勉強会**  
各種HRトレンド予測分析とグローバル人財マネジメントの行方  
SHRM2018コンファレンス、ここが見所、キーポイント  
報告者：日本人材マネジメント協会 JSHRM 執行役員 石川 洋
- 2018年9月22日 **SHRM2018シカゴ大会 視察報告会**  
People Analytics, Workforce managementが世界の職場を変える  
日本の人材マネジメントの現状とこれからの人財マネジメントの進むべき道  
報告者：日本人材マネジメント協会 JSHRM 執行役員 石川 洋
- 2018年11月17日 **SHRM 2018 e-learning システム 視聴報告会**  
SHRM 2018 & Talent management 2018コンファレンスでの導入事例集  
報告者：日本人材マネジメント協会 JSHRM 執行役員 石川 洋



# 今後の戦略的人材マネジメント研究会、開催予定

- 第59回 **SHRM2019コンファレンス事前勉強会**  
日程：2019年6月15日（土）15：00-18：00
- 第60回 **SHRM2019コンファレンス 視察報告会**  
日程：2019年9月7日（土）15：00-18：00
- 第61回 **SHRM 2019 e-learning 視聴報告会**  
日程：2019年11月16日（土）15：00-18：00
  
- 場所：株式会社スマートビジョン本社 セミナー室  
東京都世田谷区奥沢7-48-11 世田谷区立八幡中学校 正門前
- 研究会ブログ：<http://workshop.lpfrontline.com>
- 参加費用：JSHRM会員 & お試し会員 1000円、一般参加者2000円



# 外資系グローバル企業の人事系経営幹部への最短ルート として注目されるSHRM CP/SCP HRプロ認定

- 従来のコンピテンシーは、本来「高業績者の行動特性」だが、
- 最新のSHRMコンピテンシーでは、「これからのグローバルHRプロに求められる姿」を提示
  - 世界のHRプロフェッショナル（日本では、人事総務部門関係者）が組織する最大かつ最も影響力のある国際的なネットワーク（人材マネジメント協会SHRM、会員約28万人）を中心に、これからのHRプロフェッショナルが、あるべき姿を集大成したコンピテンシーモデルが登場！
  - 従来のHRのプロ認定（SPHR,GPHR等）は、知識中心のアセスメントだが、やる気レベルを判定し、挑戦の機会を提供するため、HRプロ用のSHRMコンピテンシーをまとめ、SHRM HRプロ認定(SHRM CP/SCP)に採用。
  - 立場：4階層（戦略的ビジネス・パートナーSBP、中間管理職、上級管理職、経営幹部（VP of HR, HR Director））では、どんな対処をすべきかを示唆！
  - 受験資格：まずは、SBPとして、一定レベルの実践経験を要求しているが、将来のHR Director, VP of HRとして、適切な対応がとれる可能性の高い人材を認定し、将来のHR幹部の早期養成や選抜にも役立つものに！
  - カバー領域：最新のグローバル人材マネジメント導入の核となる、タレント・マネジメント、パフォーマンス・マネジメント、ダイバーシティに向けた全社的な意識改革、グローバルな成長戦略の実践で必要なM&A、企業風土改革、CSR、リスクマネジメント、新技術の導入等の新しい取組を成功に導くため、具体的事例で、実践的に学べる内容に！

# 戦略的人事(Strategic HR)に積極的に取り組む挑戦的な人財を SHRM CP/SCP HRプロとして認定しています。

項目	Tactical HR (戦術的人事) →	Strategic HR (戦略的人事)
雇用勤怠関係	方針、勤務記録、コンプライアンス、会社行事、地域関係、不満解消	結果を出すための従業員支援 チームと個人を区別して戦略的に対応、 <b>投資対象</b> として従業員に関わる
採用関係	募集と採用、試用とバックグラウンドチェック、大学への依頼、暫定採用	応募者へのブランディングを高める、人財の需要に基づき <b>戦力計画の立案</b> 、と実現のための人財開発
訓練・人材開発	基本的なスキル訓練、新入社員へのオリエンテーション、価値観とコンピテンシーの決定	<b>結果を引き出すための戦略</b> 、後継者計画、軌道に載せるための支援計画、キャリア創造と人材開発計画づくり
報酬・ベネフィット関係	社員へのパフォーマンス・マネジメントの実施状況を把握、報酬管理、業務記述書、役員報酬の決定、ベネフィット管理	目標とする売上増を達成するための報酬計画の作成、A&B社員に対する給与増により、どれだけ <b>の便益が期待できるかを試算</b> 。

- Tactical HRの仕事は、今後は、外部組織に出され、将来的には、AIにとって変わる可能性が高い
- Strategic HRの仕事は、今後一層に重要になり、この分野の仕事は、HRプロとして賞賛され、もてはやされる (このタイプの人材は、AI化が進んでも、生き残れる人財に！)
- Strategic HRに熱心で、積極的に取り組む意欲のある人財を選考して、挑戦的業務に従事させようとする運動が、SHRM CP/SCP HRプロ認定です。米国には、2018年ですでに11万名！

# 基本教材： SHRM Learning System for SHRM CP/SCP

- 基本教材：SHRM Learning System
  - SHRM CP/SCP Certification の基本教材になります。
  - 最初は、\$95 + \$850が必要になります。注文は下記
    - <https://www.shrm.org/certification/learning/pages/default.aspx>
  - この教材を注文すると、テキストとOn line assessmentの案内が送られ、1800問の設問が利用可能になります。
- 研究会に参加するには、JSHRM の年会費（年2万円）及び、各回の参加費が、別途必要になります。

2019版が早くも登場しました。  
Online assessmentの有効期間は18ヶ月です



SHRM Learning System® for SHRM-CP/SHRM-SCP (Online With Print)

Member: \$850 + shipping  
Nonmember: \$1,075 + shipping



SHRM Learning System® for SHRM-CP/SHRM-SCP (Online Only)

Member: \$725  
Nonmember: \$950

年\$95でSHRM on line memberになれば、**\$850**ドル+航空便料金で購入できます。

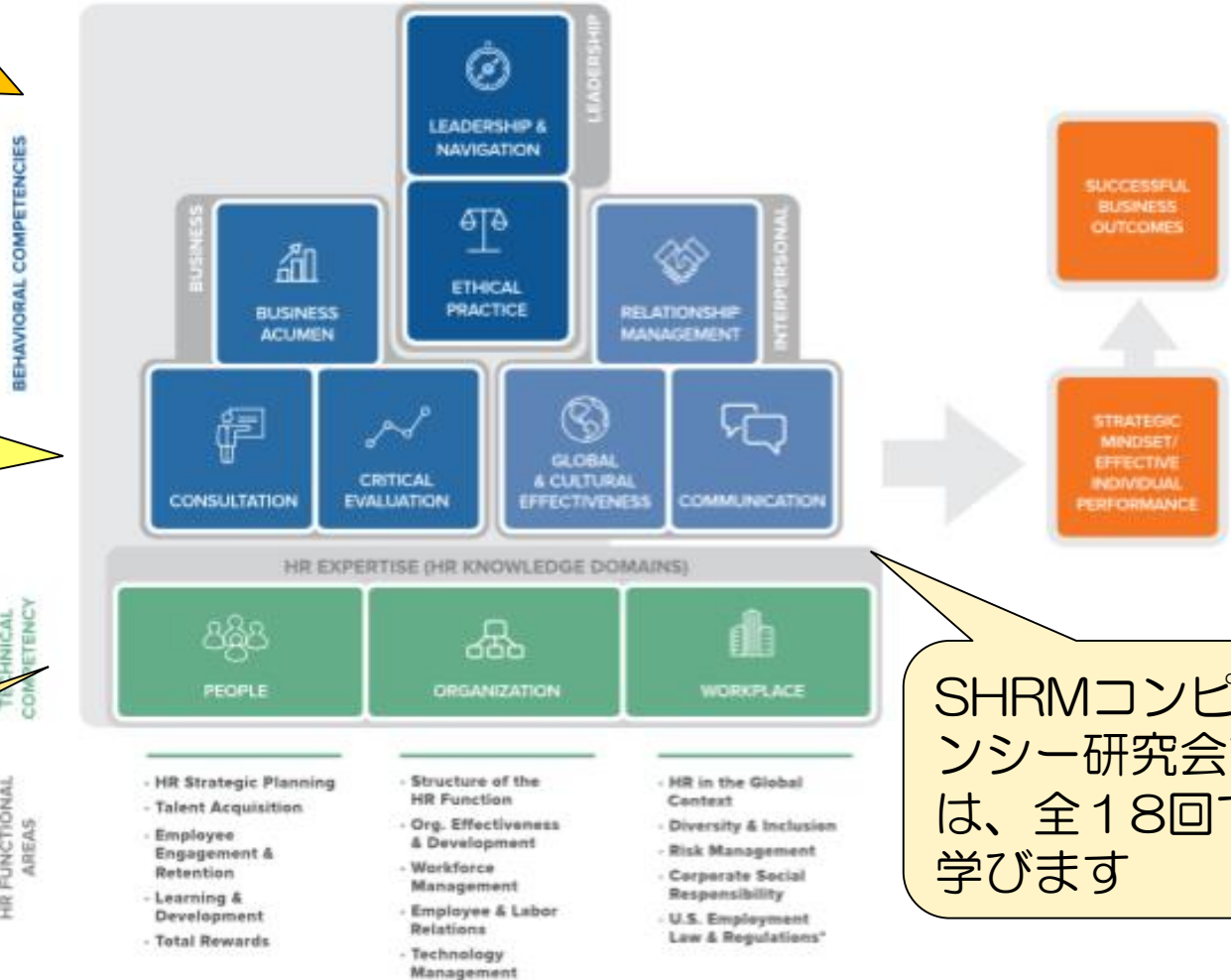
# 最高のHRプロの行動特性SHRMコンピテンシー

立場・役割毎に、どんな行動をとるべきかの判断力を明確化！

成功企業になるかどうかは、HRプロがどれだけ効果的支援活動を推進しているかが、鍵に！

立場、状況の変化により、どんな対応をとるべきなのかの判断力があるか？(SJ問)

3つの専門分野で、十分な知識があるか？(知識問)



SHRMコンピテンシー研究会では、全18回で学びます

# SHRMコンピテンシーの定義とサブ項目

特に、People management, Talent managementは、重点項目

項目	定義	サブ・コンピテンシー
<b>人事業務での執行能力</b> (HR Expertise)	ビジネスの成功に役立つ、人事原則やその施策を実践する能力	戦略的ビジネス・マネジメント、戦力計画と採用、人材開発、給与と報奨、リスク・マネジメント、労使関係、グローバル対応力、 <b>タレント・マネジメント</b> 、変革 他
<b>リーダーシップと方向性の提示</b> (Leadership&Navigation)	組織内で、執行機関やその実行プロセスに貢献できる能力	変革や機能面でのリーダーシップ、目標達成志向、後継者計画、プロジェクト・マネジメント、影響力
<b>倫理観</b> (Ethical Practice)	リスクを最小化するため、組織の価値観を理解して、支援する能力	支援関係の構築、信頼関係、誠実さ、プロ意識、安心感 他
<b>ビジネス洞察力</b> (Business Acumen)	現状を理解し、組織の将来戦略に貢献する情報を適用する能力	戦略的な迅速性、ビジネス知識、システム思考、経済感覚、財務知識、セールス&マーケティング知識、技術知識、労務関係知識、実務知識、法制度の知識、HR指標、HR分析、ビジネス指標の知識
<b>人間関係と調整能力</b> (Relationship Management)	ふれあいの場をつくるサービスを提供し、組織の目標達成を支援する能力	人脈、顧客サービス、 <b>ピープル・マネジメント</b> 、信頼性、透明性、 <b>メンターシップ</b> 、チームワーク 他
<b>コンサルテーション</b> (Consultation)	ステークホルダーにガイダンスを提供する能力	<b>コーチング</b> 、プロジェクト・マネジメント、分析手法、問題解決、創造性とイノベーション、柔軟性、尊敬されるSBP、 <b>キャリアパス</b> 、 <b>タレント・マネジメント</b> 、 <b>ピープル・マネジメント</b>
<b>評価力</b> (Critical Evaluation)	ビジネス上の決断や推薦に役立つ情報を提供する能力	効果測定とアセスメントスキル、論理的思考能力、問題解決、研究心、決断、監査能力 他
<b>グローバル・文化的な効果性</b> (Global and Cultural effectiveness)	あらゆる関係者の見通しや背景を尊重して、検討する能力	グローバルで、多様性に関する知識と実践、相手の環境に同情できる気持ちの広さ、色々な経験を尊重、文化慣習の違いを理解し、尊重する気持ち 他
<b>効果的コミュニケーション</b> (Communication)	ステークホルダーと効果的な意見交換ができる能力	口頭及び文書、プレゼンでの効果的なコミュニケーション能力、傾聴と効果的 <b>フィードバック</b> 、 <b>ファシリテーション</b> 、効果的な会議術 他

# SHRMコンピテンシーの基本概念 (Technical Competency編 HR Strategic Planning)

## Key concepts (核となる概念)

- Approaches to **project management** プロジェクトマネジメントの進め方(e.g., traditional, Lean Six Sigma, agile, critical chain) and **processes**そのプロセス (e.g., initiating, planning and design, launching/executing, monitoring and controlling, closing).
- **Concepts of systems thinking**システム シンキングの概念 (e.g., related parts, input-process-output) and **components of an organizational system**組織システムの要素 (e.g., interdependence, necessity of feedback, differentiation of units).
- Organizational **mission, vision and values**, and their **relation** to *strategic management and planning*. 戦略的マネジメントと計画を実現するために必要な組織の使命、ビジョン、価値観
- **Project planning, monitoring and reporting methods and tools** (e.g., critical path analysis, Gantt charts, variance analysis, outcome monitoring). プロジェクト計画、モニタリング、報告手法とそのツール
- **Project leadership, governance and structures**プロジェクトのリーダーシップ、企業統治と組織構造 (e.g., team roles, team management, work breakdown structures).
- Role of **strategic management** and planning in creating and sustaining **competitive advantage**. 戦略的マネジメントの役割と競争優位性を維持するために
- **Strategic planning analysis frameworks**戦略計画分析フレームワーク(e.g., **PESTLE** analysis, **SWOT analysis**, industry analysis, scenario planning, **growth-share matrix**).
- **Strategic planning process**戦略計画プロセス (e.g., formulation, goal-setting, implementation, evaluation).
- **Systems theory and input-process-output models**. システム理論とIn/Outプロセスモデル

## Foundational knowledges(基本となる知識)

### For ALL HR Professionals (全てのHR Professionals)

- Uses the **perspective of systems thinking** to understand how the organization operates. システム シンキング思考の使い方
- Informs **business decisions** with knowledge of the strategy and goals of HR and the organization. 戦略と人事・組織の目標を念頭に入れての決断
- Develops and implements an **individual action plan** for executing HR's strategy and goals. 人事戦略を考慮して、個別活動計画をどう構築するか
- Uses **benchmarks, industry metrics** and **workforce trends** to understand the **organization's market position** and **competitive advantage**. 組織の市場での立ち位置と競争優位性を理解して、ベンチマークや産業指標、競争優位をどう使い分けるのか？
- Informs **HR leadership** of new or overlooked opportunities to **align HR's strategy with the organization's**. 人事と組織の目標の整合性を取りながら、人事のリーダーシップをどう発揮するべきか
- Provides **HR leadership** with timely and **accurate information** required for *strategic decision-making*. 戦略的決断に必要な性格な情報を提供して人事のリーダーシップをどう発揮するべきなのか！

### For Advanced HR Professionals (主にSHRM SCP HR Professionals)

- Identifies the **ways** in which the HR function can support the organization's strategy and goals. 組織の戦略と目標を支援するHR機能とは
- Engages **other business leaders** in *strategic analysis and planning*. 戦略的分析や計画に他のビジネスリーダーを巻き込む
- Evaluates **HR's critical activities** in terms of value added, impact and utility, using *cost-benefit analysis, revenue, profit-and-loss estimates* and *other leading or lagging indicators*. 何かを影響を与える人事の活動においてコストベネフィット分析や利益損失予測、その他の指標を駆使して、付加価値に良い影響があったかどうかを評価する
- Provides **HR-focused expertise** to other business leaders when formulating the organization's strategy and goals. 組織戦略や目標を明確にするため、専門家を提供
- Develops and implements **HR strategy, vision and goals** that *align with and support the organization's strategy and goals*. 組織戦略・目標と人事戦略との整合性
- Ensures that **HR strategy** creates and sustains the *organization's competitive advantage* HR戦略が、組織の競争優位性を創造・維持するのに役立っているのかを検証

# Aligning HR Strategic Goals & Objectives

## HRの全体目標と短期目標の整合性をとるには？

会社全体の改善目標を設定するには、会社全体の方向性を設定し、HRでの目標をGoalsとして設定し、分野ごとの目標を、四半期で目標を立てて、四半期ごとに達成率をみる手法がよく行われます。この場合、大雑把な目標を**Goal**（例えば、効果性の改善）として設定し、個別の目標を**Objective**として設定し、目標管理するやり方をとります。

Find the **value drivers**, the actions, processes, or results needed to deliver a desired value.

HRの中項目のゴール  
HR組織内の効果改善

会社全体の大項目のゴール  
競争力強化のため、モバイル機器を活用した時間削減

**Enterprise Goal**  
Decrease time to market to increase competitiveness in mobile applications.

**HR Goal**  
Increase effectiveness of teams throughout the organization.

**Learning and Development Objective**  
Facilitate development of teams and team skills.

L&Dでの目標(Objective) :  
チームを結成し、チームのスキルを高める

**Recruiting Objective**  
Include screening and evaluation related to experience working in teams in all recruiting and selection tools.

採用目標(Objective) :  
チーム内での経験に関する評価と選抜に新しいツールを活用する

**HRIS Objective**  
Develop talent management database.

HRIS目標(Objective) :  
タレント マネジメント データベースを構築する

**HRM Objective**  
Develop policies to support global talent management.

HRM目標(Objective) :  
グローバル タレント マネジメントに関する支援方針を構築する

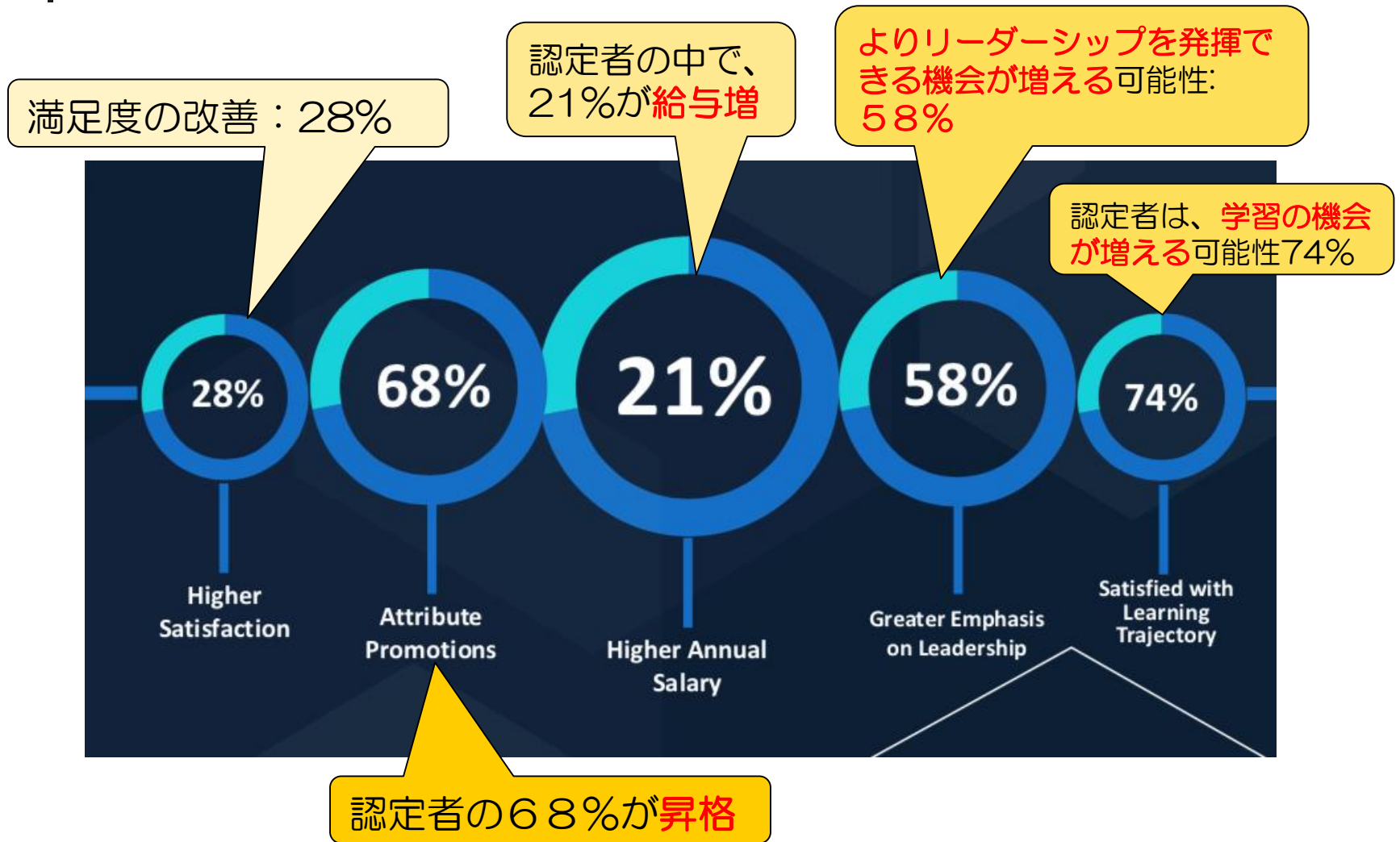


# SHRM CP/SCP HRプロ認定を取得すると どんなご利益があるのか？

1. グローバル人財マネジメントの分野で、グローバルHRプロとして認知され、認定者同士との話がしやすく、互いに理解されやすく、協力関係も強くなる！
2. グローバルHRプロを取得すると期待できる点
  - フォチュン500企業への就職で、有利に
  - 戦略的グローバルHRプロとして、活躍を期待されるので、仕事が増える
  - HR Manager, HR Director, CHROとして、挑戦する機会が増える
  - AIが発達する時代になっても、AIに置き換えられることはない
  - SHRM本部への幹部就任への必要条件、支部設立でも、幹部候補になれる
  - SHRM関連書籍の認定でも有利に進められる
  - SHRMコンファレンスでのプレゼンターとして優先的に選ばれる
  - SHRMコンファレンスでは、SHRM CP/SCP専用のネットワーキング室への出入りが許される
  - 欧米では、11万名の認定者がいるが、日本では、まだ5-20名で、希少価値

日本企業内での認知度はまだ低いですが、外資系企業での認知度は非常に高く、一目置かれることが多い！

# SHRM HRプロ認定の取得で 何が得なのか？



# 人材マネジメントの基準ガイドライン SHRM Learning Systemの核心をわかりやすく学ぶ新講座

2019/1月から開講、**会員募集中**

- SHRM HRプロの基本コンピテンシーをやさしく学ぼう
  - 世界の人事プロのバイブル、SHRM Learning Systemの基本事項を簡単に学べます
  - 詳細説明がSHRM Learning Systemのどこに記載されているかの参照が、容易に！
  - SHRM CP/SCP Preparation Materialから抜粋したチャートに日本語・英語を併記
  - 日本語だけでなく、英語のキーワードが併記されているので、**グーグル検索が簡単！**
  - **英語・日本語併記の知識問**があるので、理解できたのかの補助に！
  - SHRM独自の簡単な**状況判断テスト(SJT)**もあるので、どんなものがわかりやすい
  - 次のステップとして、SHRM Learning Systemに**挑戦するかどうかの判断**も可能に！
  - SHRM conferenceでの**ホット トピックス**を紹介！
  - SHRM CP/SCP HRプロ認定試験準備の**要領**を簡単に紹介します。
  - **研究会参加者のみに**、日本語・英語の**説明資料を配布**します。
- SHRMコンピテンシー研究会 講師：
  - 講師：JSHRM 執行役員 石川 洋
  - 進行法：
    - 資料を参考に簡単な説明を行い、参加の方との双方向のやりとり中心に進めます。
    - 質問は、いつでも可です。忘れないうちに、聞いてください。

- 役割分担：
  - 講師：石川 洋、JSHRM 執行役員
  - 一般会員：約10名前後
- 開催頻度：1ヶ月毎に開催
- 今後の予定（まだ、暫定です）
  - 2019年3月20日（水）：第38回SHRMコンピテンシー研究会
    - テーマ：Workplace, Risk management
  - 2019年4月17日（水）：第39回SHRMコンピテンシー研究会
    - テーマ：Workplace, Corporate Social Responsibility
  - 2019年5月22日（水）：第40回SHRMコンピテンシー研究会
    - テーマ：Competency: Leadership and Navigation
  - 時間：以前同様、19:00-21:30
  - 会場：日本生産性本部 一階、第1或いは2グループ室（メトロ永田町駅から徒歩5分）
  - 会場費：JSHRM会員／おためし会員は、1,000円、一般参加者、2000円
  - 参加条件：基本的には、JSHRM会員が対象ですが、お試し会員も参加可能です。
- 研究会サイト：<http://shrmcompetency.jpfrontline.com>