

水 i n g の人材開発制度の解説

対策	コンセプト	具体策
I 集合研修 の充実	ビジネスの現実的な課題解決に役立つ研修。	【新人導入研修／入社後2.5ヶ月】 入社時の血の通った教育により、5年以内の離職ゼロを目指す。3週間の内部講師による講義、2週間の外部研修、1ヶ月の実習を通じて社会人の実力を養成。
		【階層別研修】 ①入社後4～5年時のコミュニケーション研修。(総合職、一般職一緒に受講) ②主任研修は延べ8日間で、経営管理知識の修得と最新事例研究を行なう。
		【ビジネスリーダー研修】 ①参事長期研修: 将来の経営幹部候補は、9日間の研修を通じて経営提案を行なう。 ②2012年度は40～50人を選抜し、社内ビジネススクールを開講。
		【専門研修】 社内講師による1講座90分のゼミナールで、年間約50講座を勤務時間内に開講。参加は任意だが、受講状況は管理職昇格試験に勘案される。
II OJTの 強化	新卒採用に対応した指導体制の確立。	【OJTリーダー制度】 ①新人は入社3年間は専属のOJTリーダー(先輩社員)の指導・助言を受ける。 ②OJTリーダーには辞令を交付し、人事がOJTリーダー研修を実施。 ③育成計画書(3年間)、育成目標シート(1年間)の指導記録を作成・保管する。
III 自己啓発 支援	学習する組織風土作り。	【通信講座受講の案内】 ①イントラに「通信教育講座受講案内」を作成・周知し、経費の半額を支給。 ②社内TOEIC試験の実施。(本社で年2～3回実施。1回は費用無料)
IV キャリア パス	一人前に育つまでに必要な経験の見える化。	【キャリアパスの策定と共有】 ①研修予定、自己の受講歴、異動経歴をイントラで把握可能。(12年9月より) ②自己申告制度とキャリアパスの連動化。(異動履歴の管理) ③委員会での期待人材像とキャリアパスの検討。