

# いまこそ、タレントのエンゲージメントを強化し、育成に投資する時機

HRD株式会社 代表取締役 荊原光雄

## 人材開発費の抑制が 人材の流出を招く

世界経済はいま、大きく変動し、急激な経済の冷え込みが世界を震撼させています。当然、人材開発業界においても、その影響を免れることはできません。企業の中には、人材開発に関係する予算の削減に着手するところも出てきています。しかし、私たち人材開発に関係する者にとっては、こうした逆風は、むしろ、人材開発と人材教育をプレゼンテーションする絶好の機会でもあるのです。

ここに注目すべきレポートがあります。米コンサルティング会社マッキンゼー社では、最近、1997年から行っていた“The War for Talent”という研究を再び取り上げています。ここでは、優秀な人材の掘り起こしとリテンションが最大の課題であると述べた上で、たとえ優秀な人材の掘り起こしに成功しても、企業が人材教育や動機づけを怠ると、その人材は流出するというのです。

また、英Common Purpose研究所のレポートでも、人材開発費を削減すると、まず真っ先に組織への貢献が期待される優秀なマネージャークラスから退職すると指摘しています。そしてモチベーションを失ったリーダーがチームの士気を下げ、ついには生産性を低下させる、“負のスパイラル現象”を引き起こしてしまうというのです。

だからこそ、私たちは、現在のような厳しい状況のときには、将来勝ち残れるだけでなく、成長するという形で差をつけるためにも、いま人材トレーニングと教育の重要性を、プレゼンテーション（指摘）する必要があります。

## 経済回復を見通し、 将来ビジョンの提示を

経済情勢が厳しいなかで生き残れる企業の条件を、人材開発の局面から考えてみます。

まず重要なことは、企業は変化をマネージするリーダーシップと、顧客を創造する意思を常に持ち続けることです。人材投資に消極的な企業は、優秀な人材が

常に流出する危機に直面することは、先に見たとおりです。その上で、企業は人材のリテンションに留まらず、適材適所の人材が仕事や組織とエンゲージする環境をつくることです。つまり、人材が100%コミットし、組織がそれを支援する強い互恵関係を築くことが必要になってきます。

人材教育、人材開発の活性化は、マネジャーを含む社員からみれば、動機づけを与えられることになり、成果に対する褒章も期待できるという面からも大きな意味を持っています。

組織として重要なことは、近い将来、経済が復活した際の企業イメージやビジョンをしっかりと社員に示すことです。そのビジョンが明確であれば、企業は経済停滞期にあっても、人材教育と人材開発をアジェンダの最上位に置くことができ、社員にとっても将来への希望をつむぐことができるのです。

## 企業文化と、人材戦略を 明確に打ち出すこと

ここで企業文化の確立と人材戦略のあり方として注目されるのが、日本の長寿企業です。日本には200年以上存続している企業が3000社、100年企業は5万社もあります。米国では200年経過した企業はわずか14社にすぎません。世界の国々も同様です。日本は世界屈指の長寿企業大国なのです。これらの長寿企業に共通するのは、本業とは何かという存在目的が明瞭であることです。その結果、企業文化が明確になり、それに伴って人材戦略も明確になっています。こうした企業から生まれる商品やサービスは人々から信頼され、企業もまた社会的信用を勝ち取ることができます。

そして、こうした企業活動を支えているのが人材教育であることは、いまさら申すまでもありません。研修をめぐる予算決定は相当厳しいのは確かです。しかし、経営者、そして人材教育担当者は、継続がもたらす力、長期目標、人材のリテンションにフォーカスし、社員から信頼される企業文化を創造することが大切です。そして顧客に対する価値を創造して顧客からの信頼を築くことが重要なのです。

## 新商品DiSC® Classic 2.0登場!

# デジタル社会に対応したWeb版教材。 行動特性をよりパーソナル化、 読みやすい文章表現中心の、 DiSC Classic発展版



急速に進む情報化社会は、アナログからデジタルへの流れを一層推進しています。

人材開発業界においても、プログラムの提供にオンラインシステムが使われるなど、デジタル化がこれからの時代の主流になることは間違いありません。

HRD社が提供するDiSC Classic2.0は、こうしたデジタル化の流れに対応し、なおかつ、よりグレードアップしたプログラム構築を実現した商品です。HRD社では2009年2月、東京、大阪、福岡において、「DiSC Classic2.0商品説明会」を開催、各会場とも大盛況であり、注目度の高さが伺えます。

### オンライン・システムでのみ供給されるWeb教材

DiSC Classic2.0は、インターネットを通じてレポートを配信するEPICによってのみ供給されるWeb版教材です。EPICは、研修現場のコンサルタントからの強い要望に対応してInscape Publishing社が最先端テクノロジーによって開発したオンラインシステムで、さまざまなメリットがありますが、「研修時間の有効活用と教材管理の利便性」は、そのなかでも特筆すべきものです。

研修参加者はEPICで提供されるDiSC Classic2.0について、あらかじめオンラインでの回答と同時に個人プロフィールの入手が可能となるため、トレーニング時間を有効に使うことができます。

HRD社取締役トレーニングコンサルタント十亀敏明は、DiSC Classic2.0商品説明会において、「レポートは研修当日配布で、参加者はオンラインの事前回答のみという設定にしても1時間は時間節約ができます。ましてや、事前回答と教材の事前読み込みでは1時間30分の時間節約が見込まれ、ライブ・ビデオやロールプレイングの導入も十分可能になります。さらに、STAGEⅡの深掘りなどに時間を割くことができます」と、その可能性を語っています。

また、最近の経済情勢からこれまで以上の時間は割けないが、同じ時間で多くの研修参加者により深掘りしたトレーニング機会を提供したいという場合に、DiSC Classic2.0は最適なツールとして期待することができます。

### どんな内容か

#### STAGEごとにより個人化し、具体的な文章表現に

インターネット技術による利便性はもちろんのこと、DiSC Classic2.0の特徴は、その教材そのものの進化がトレーニング内容を画期的にグレードアップさせていることです。DiSC Classic1.0と比較して、その可能性をみていきます。

#### STAGEⅠ あなたの最高位のDiSC特性

最も高いDiSC特性を取り上げ、より個人化した具体的な文章表現になっています。

#### STAGEⅡ あなたの行動特性の強度表

強度表に表れた特性を表わす形容表現を4ページにわたって、強みと弱みの両面から解説しています。これによって、肯定的な表現も過度であったり、間違っていると弱みに転化し、逆に否定的な表現でもTPOをわきまえば強みに変わることがわかります。

自身の傾向性を多数の形容表現から客観的に棚卸しして、個性として認識することに大いに役立ちます。

また、キャリアカウンセリング、エグゼクティブコーチング、就職支援など、コーチングやカウンセリングの好材料となることが期待されています。

#### STAGEⅢ あなたの典型的プロフィール・パターン

「○○さんのモチベーション」「○○さんの仕事上の習慣」「○○さんがより効果を発揮するために」の3つの切口で、典型的プロフィール・パターンをより理論的、客観的に検証した言葉で解説しており、従来の文章表現に比べて、具体的な傾向性の表現になっています。



### 活用例

#### 強みと弱みの分析をマネジメントやセールスに活用

STAGE IIの「行動特性の強度表」を読み込めば、マネジャーやセールスなどのさまざまな職種、新入社員研修やキャリア開発などのシーンにおいて、これまでとは違うアクションを創り出すことが期待できます。

#### ◆ マネジャー活用事例

マネジャーが自分自身の「強み」に気付いておらず、行動をコントロールできないために「強み」がかえって「課題」として表れてしまうことがあります。STAGE IIの具体的な記述を使って、自身の「強み」を正当に自覚し、各人の効果的なマネジメントスタイルを導き出すことが可能になります。

### CASE STUDY

#### ▼部下の評価とSTAGE IIの表現

○ 360度フィードバックにおいて、部下から「強引、自信過剰、あらさがしが得意、独善的」という印象が示される。STAGE IIで同様の表現が出る。

#### ▼ マネジメントシーンで課題となる自分の傾向性を文章化

○ D：強引 i：自信がある S：あらさがしをする  
C：独善的

○ チームに強引に高い目標を設定し、メンバーに絶対できると強要。目標未達成のメンバーには達成のための欠陥をあらさがしして指摘する。メンバーが嫌な顔をして独善的な態度を貫く。

#### ▼ 強みに変換

○ 革新的な営業戦略にためらうメンバーに、早期なスタートを促す。自分が何度も変革を経験してきたことをメンバーに示し、自信を示す。従来のアプローチに戻りがちなメンバーには、革新的なアプローチから逸脱しないようにフィードバックし、アプローチを中断したがるメンバーには、最善のプロセスであることを示して、動じない。

### 説明会

#### 商品説明会参加者が使い方を提案

DiSC Classic2.0商品説明会では、東京、大阪、福岡の各会場の参加者からも本ツールの使い方について、アイデアを提出してもらいました。セールスやマネジャーから若手社員研修、全社員対象の研修などにおいて、苦手な顧客理解、クレーム対応、上司、メンター用育成支援情報、上司とのコミュニケーション改善、さらには、効果的なプロジェクトチームの編成や360度評価など、幅広い目的への使い方が提案されました。

こうした参加者からのアイデア提案は、DiSC Classic2.0には、さまざまな使い方の可能性があることを示唆しています。

#### ◆ 進化を遂げるDiSC教材の歴史 ◆

DiSC教材は、妥当性・信頼性調査を重ねてさまざまなバージョンアップを実現してきました。そしてHRD社では、社会背景や米国におけるシステムや教材開発を参考にしながら、わが国での最新の教材提供システムを構築してきました。

初期においてはデジタルによる教材提供も処理も行われていませんでしたが、1992年にPPSS (Personal Profile System Software) の日本語版が開発され、2002年にはPPSSのWindows版が登場、回答をオンラインで処理、DiSC教材の提供がより便利になりました。

その後2006年にはオンラインによる教材の回答と集計処理を同時に行うEPIC (Electronic Profile Information Center) を導入し、最新の教材配信管理システムとして最初にDiSC Classic1.0の日本語版が搭載されました。EPICは各種教材の配信管理プラットフォームとしての使い勝手を改善しながら発展しており、DiSC Classic1.0、DiSC Classic2.0をはじめ、RBA (役割行動分析)、DiSC PPSSレポート、Time Mastery Profile、DiSC Action Plannerなどの教材が次々に搭載されています。

# 全社員のタレントを戦力化し、 真のリストラクチャリング (再構築)をめざす



米国San Diegoにおいて、「ASTD2008」(American Society for Training&Development = 米国人材開発機構)が2008年6月1～4日に開催された。今回のASTDはリーマン・ショックが米国を襲う前に開かれたものだが、そうした景気変動とは別に、人材開発の継続的なテーマや課題を会場からはうかがい知ることができた。米国経済の不況の影響で、ワシントンDCで今年6月に開催されるエキスポの規模は縮小されるのは必至であろうが、世界の人材開発に関する最先端情報が集積するASTDの動向は、日本の人材開発業界においても今後の指針となるものとして注目される。  
(レポート：HRD社 久保田智行)

## 変化するタレントマネジメントの意味

「ASTD2008」で大きく取り上げられていたのが「タレントマネジメント」であった。「タレント」とは、古くは一般的に芸能人という意味でしか捉えられていなかった言葉である。その意味を受けて、従来のタレントマネジメントは、ある特別な能力を持った人材の育成を意味していた。しかし、最近のASTDでは、タレントとは「ある特別な才能」を意味するのではなく、「人材そのもの」を表現する言葉として使われている。

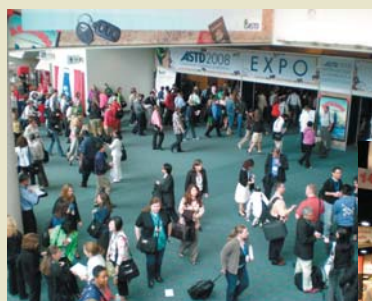
すべての社員(人材)には固有のタレント(才能)が備わっているという人材観は、外部から「有能なタレント」をリクルーティングするという発想からの転換を意味している。すべての社員の能力育成と戦力化は、企業の人材戦略にとって、また、個々の社員にとって重要な意味を持っており、現有戦力の再構築、つまり、本来の意味でのリストラクチャリング(再構築)は、人材のリテンション(流出阻止)につながっているといえよう。

## 日本に先行するE環境の活用と世代ギャップ

いま、米国を中心とする人材開発業界の最先端においては、情報機器の積極的な活用が進んでいる。人材開発業界では、ネットなどを通じた情報量の増大に対応するために、技術革新を取り入れることによる情報の取捨選択と有効活用が急務になっている。

「ASTD2008」では、若手、中堅層を中心とした米国人材業界のプロが、E-Learning、EPICの例にも見られるようにLMS(学習管理システム)などの活用を通じ、エレクトロニクス環境(E環境)を積極的に活用している現状を知ることができた。同時にE環境に十分に対応できない世代との、ジェネレーション・ギャップの問題も浮かび上がっている。

日本においてはまだ、米国ほどE環境の活用が進んで



はいないが、情報化社会が進展するなか、E環境の活用は必然といえよう。

## Inscape社の突出した商品開発力

「ASTD2008エキスポ」では、400社を超える展示があり、ほかの類似商品がアセスメント自体を売り込むなかであって、Inscape Publishing社は、次世代教材のDiSCアプリケーションライブラリーに特化し、新時代の高度化した研修モジュールを提案していることが鮮烈な印象を与えた。しかも、Inscape社の商品開発は、そのスピード感、マーケティング力、開発力、時代への対応力など、他社の追随を許さないものがある。

HRD社は、Inscape社の商品群の紹介、提供などを通じ、先行する米国の人材開発業界の情報やノウハウをわが国に導入しているが、これらの商品群はまちがいはなく、人材開発業界の最先端の情報や商品のあるべき姿や方向性を捉えたものといえることができる。

リーマン・ショックを契機とした経済の停滞が世界を襲っているが、人材研修・トレーニングの生産性向上のスキル・ノウハウは米国が先行していることをASTD2008から感得することができた。こうした人材開発におけるパワフルな牽引力が、世界経済回復へのソリューションを提供するものと期待したい。

## TDP、TMP勉強会の開催

# 顧客ニーズへの トレーニング・ソリューションを提供する アセスメント・ツールの可能性

TDP (Team Dimensions Profile) 及びTMP (Time Mastery Profile) は、チーム開発、時間の有効活用など、組織と個人の可能性を引き出すツールであり、DiSCとは異なるコンセプトからなる有力なアセスメント・ツールです。HRD社では、2008年にTDP及びTMPの勉強会を開催し（実施日 TDP：4月22日、8月26日 TMP：8月5日、12月16日）、多くの方が参加されました。勉強会を通じて、プロジェクトの目標達成、短時間で成果をあげるセールス活動など、TDP、TMPが生み出す効果性を、勉強会の参加者はシェアしました。

### 多様なビジネス・シーンへの ソリューション

ビジネス現場では、問題解決のためのさまざまなニーズが発生します。人材開発コンサルタントは、クライアントの切実な要望に対して、適切なラーニングインスツルメントを選択し、これを最大限に有効活用する研修プログラムをプレゼンテーションすることによって、顧客ニーズに応えることができます。

DiSC教材だけでは、こうした多様な顧客ニーズのすべてに対応することは不可能です。HRD社が提供するTDP及びTMPは、DiSC教材を補完し、多様な顧客ニーズへの対応を可能にするアセスメント・ツールです。

### トレーナーが手に入れる最強の武器

たとえば、クライアントが効果的なプロジェクトチームの運営を望んでいる場合、DiSC教材をベースとして使いながら、チームパフォーマンスの向上を実現するTDP、タイムマネジメントスキルを組織内で共有化するTMPを組み合わせ、クライアントがほんとうに必要なソリューションを提供することができます。つまり、顧客ニーズに対応したインスツルメントを、最適な方法で研修したとき、トレーナーは顧客を満足させ、信頼をかちとる最強の武器を手に入れることになるのです。

### プロジェクトや新規部署のキックオフに TDPを使いたい

TDP、TMP勉強会は、こうしたDiSC教材だけでは課題解決が難しいテーマに、TDP、TMPを導入し、どの



ようなソリューションを提供していけばよいのか、HRD社のトレーニングコンサルタントからのレクチャーや、参加者同士の体験報告などによって進められました。

参加者からは、「DiSCでは解決しにくいことがTDPですっきりできる」「プロジェクトや新規部署のキックオフに使用し、役割分担（Zプロセス）を全員に共有させたい」「TMP勉強会を経験し、仕事の偏在、長時間残業の常態化に対して、個人の意識改革、チームマネジメントの再検討が必要と痛感した」などという声が寄せられました。参加者は、DiSC以外のアセスメント・ツールにさまざまな可能性を感得したようでした。

HRD社では、DiSC教材はもちろん、TDP、TMPなど、DiSC教材以外のアセスメント・ツールも提供しています。コンサルタントの方々が、これらのプログラムを有効活用し、顧客のさまざまな要望へのソリューション提供に役立てていただけるよう、これからも勉強会などの機会を設けようと考えています。

# 状況を突破する4つのStrategyに 注目!

- ・ 長期的ビジョンの構築
- ・ 投資収益性の明確化
- ・ エンゲージメント
- ・ 人材開発の方法の確立

今、企業は、より速くより効率的に、しかも高い質を保ったままのソリューションを求められている。そして、そのような環境下で、かつてないほどに「学習」を業績に直結させる必要に迫られている。ビジネス環境が厳しい時代、人材開発に携わるものにとって必要なのは、すべてを根本から見直し、創造性を発揮して状況を突破するSTRATEGY（戦略）である。状況の壁を打ち破る4つのストラテジーとは？

## Strategy①

### 組織の長期的ビジョンを築き上げる

経済停滞期の企業の人材戦略において重要なことは、長期的目標を確立することです。長期ビジョンを見失った人材戦略では、全体的な企業予算の縮小傾向から研修予算のカットが実行されます。しかし、研修予算の縮小は、適切な人材研修を実施しない結果、組織に対する信頼低下、人材の流出、業績ロスなどを引き起こしてしまいます。

こうした組織全体に広がるネガティブな空気は、ウィルスのように蔓延し、優秀なマネジャーを流出させ、モチベーションを失ったリーダーやマネジャーを生み出し、さらに組織の士気低下を招く危険性があるのです。

こうした時代にあって、研修予算の確保はきびしいのが現実ですが、しかし、継続がもたらす力を信じ、長期的ビジョンを確立し、人材のリテンションにフォーカスすることが最も重要なのです。

まず、人材研修における研修効果測定のための基本的なモデルを紹介しておきましょう。

### 欧米で多くの企業が導入している カークパトリックの4段階評価モデル

ドナルド・カークパトリックにより開発された人材研修の評価モデルは、1960年に「ASTD」誌に掲載され、その後70年代にまとめなおされ、今日でも研修効果の評価モデルとして研修業界で最も広く利用されています。

このモデルでは参加者のコースへの反応を評価アンケート表を回収して測定する「Level 1」から、学習と知識がビジネスにどう活かされているかを、生産性や顧客ロイヤルティー、売上、利益などで測定する「Level 4」まで4段階を設定しています。

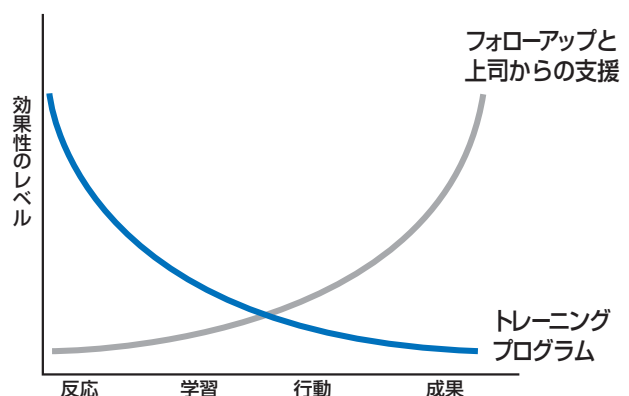
最近ではさらにカークパトリックの4段階評価モデルをベースとして、研修とコストベネフィットとの関係を数値で表現する、本格的なROIを研修にあてはめたモデルも活用されるようになってきました。もっとも、研修効果測定を実施する場合には、時間やコストがかか

## Strategy②

### 研修効果測定、ROIを明確にする

経済的な停滞期では、企業経営トップからの人材開発部門へのプレッシャーはきつくなる傾向にあります。こうしたなかで、人材教育コンサルタントは企業の人材教育責任者に、また企業の人材教育責任者は企業経営トップに、トレーニングの効果をいかに上手にプレゼンテーションできるかが重要な鍵になります。

その際に有効に活用できるのが、ROI（投資収益率：投資した資本に対して得られる利益の割合）です。私たちのトレーニングプログラムの価値を立証するために、ROIについて、この時期に再認識することは大きな意味があるといえるでしょう。



出典：アンジェラ・ハットン著“Adding heart to your evaluation”およびドナルド・カークパトリック著“The Four levels of learning”より

るため、最も重要な研修と思われるものだけに導入しているようです。

### 柔軟性、創造性をもって研修効果測定を

さて、研修効果測定の基本的な考え方の一端はお分かりいただけたと思いますが、上記の研修効果測定モデルは、あくまでモデルであって、実際に研修効果測定をする場合、研修目的、企業や組織の思惑などを勘案することが必要です。トレーニングや人材開発プログラムを評価するのに、スタンダードはありません。常に柔軟性と創造性をもって評価しましょう。

## 研修効果測定の現実的手法

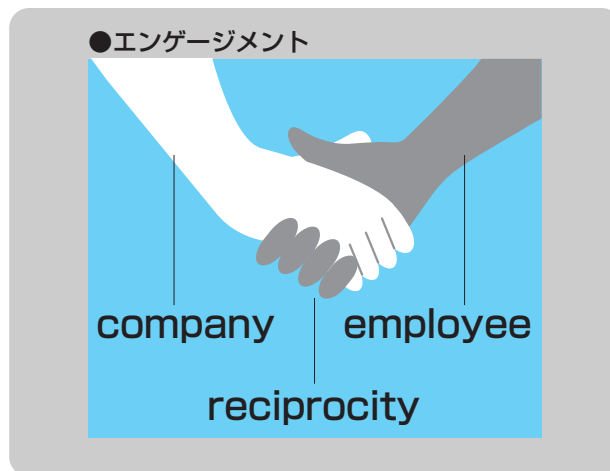
- ◆顧客が特に向上させたいと考えている判定基準を測定し、評価する。
- ◆あるプロジェクトの投資収益率を査定するときには、あなたが査定できると思うものと、顧客にとって付加価値のあるものから効果評価に着手する。
- ◆トレーニングとは、全体的なソリューションを意味するのではなく、統合型混合材料のひとつの原料とみなす。トレーニングの価値は、実際のビジネスで活かされて初めて評価されるもので、その責任はトレーナーや研修プログラムだけではなく、受講者全員が分け合うものである。
- ◆教育効果は、フォローアップによって実感できる。投資効果評価はフォローアップの評価も行うべき。これによって、目標の設定や組織における他人の役割を評価、統合するラインの管理者を巻き込める。
- ◆研修効果測定によって、高い評価を得られれば、顧客はどの投資によって、どんな利益が出たかが明瞭になり、コンサルタントは自分の価値を認めてもらうことができ、顧客との有益な関係を築くことが可能。
- ◆コンサルタントにとって、こうした成功例は、マーケティングやプロモーションの良き材料となる。

## Strategy③

### エンゲージメントの確率を高める 企業風土の創造

今日では、欧米企業の多くが「従業員エンゲージメント」の向上を企業経営の優先的な課題として掲げています。自発的に仕事にまい進し、仲間を信頼し、組織成功のために一丸となる「企業への愛着心」こそ企業業績向上のキーワードと考えられているのです。

企業が人材を採用した後、その人材には①完全にエンゲージしている、②エンゲージしていない、③まったくエンゲージしていない、この3つのエンゲージメントのレベルが考えられます。人材採用後に適切な人材研修が実施され、その企業で働く意義を社員が見出



すならば、エンゲージする社員のパーセンテージが増えるとともに、その質もより高いものになります。しかし、人材研修に投資せず、企業文化を理解する機会も、ハードスキル、ソフトスキルを身につける時間も削ってしまえば、「まったくエンゲージしない」社員を増やす結果に終わるでしょう。つまり、仕事や課題への深い愛着心の醸成と会社との強固な互惠関係を築くことが重要なのです。

日本の企業におけるエンゲージメントは、まだ十分とはいえないようです。エンゲージする社員のパーセンテージをどれだけ引き上げることができるかが大きな課題といえるでしょう。そのためには、個々の社員を活かして、なおかつ、企業と社員とのアラインメント（方向性の一致）がポイントになります。

## Strategy④

### 人材開発の目的の明瞭化と その方法を確立する

4つ目の戦略は、それぞれの研修の目的に適した人材開発の方法を確立し、実践することです。目的意識と方法とが明確になれば、研修で生まれる時間的・経済的ロスが減少します。人材への投資効果を最大に発揮させる上での大きなポイントをあげておきましょう。

- ◆トレーニングや開発プログラムは、必ず具体的なニーズに対応させ、フォーカスさせる。
- ◆ハードスキル（商品・技術学習）と、ソフト（人的）スキルの両面の効果を訴求する。
- ◆人材開発をサポートする有意義な方法に着目する。集合研修とコーチング、オンライン学習とブレンディッド・ラーニング、暫定的配置転換、メンタリングなど。
- ◆必要なら、研修をスローダウンさせてもストップさせない。優先順位を決めてペースを設定する。「必要な研修」と「あれば好ましい研修」を区別する。

## 認定資格者専用ログインサイトの充実が 図られています

DiSC認定資格者専用ログインサイトに掲載されている情報が質量ともますます充実してきました。EPIC操作のための各種マニュアル、映像音声を交えたデモンストレーション動画を作成、EPICの基本から実用までをわかりやすく解説しています。資格者のタイムリーな情報交換を目的とした掲示板「HRDフォーラム」には、投稿・質問が徐々に増え、弊社からの回答も掲載されています。最新の情報交換の場として活用してください。

## 2009年DiSC認定セミナー日程

東京、大阪、福岡で開催される2009年のDiSC認定セミナーの日程が決まりました。皆様のご要望により、本年は福岡で初開催します。

- 東京 **5月20日～22日**  
**7月 8日～10日**  
**9月 9日～11日**  
**11月11日～13日**
- 大阪 **6月17日～19日**  
**10月21日～23日**
- 福岡 **9月16日～18日**

## 勉強会のお知らせ

本NewsLetter (P5) でもご紹介したTDP (Team Dimensions Profile)、TMP (Time Mastery Profile) の勉強会を下記の通り実施します。

- TDPファシリテーション勉強会  
4月17日(金) 東京
- TMPファシリテーション勉強会  
6月5日(金) 東京

## Inscape Publishing MindLab48 in Washington DC に特別参加

「Inscape Publishing MindLab48」が2009年3月6～7日、ワシントンDCにおいて開催され、次世代新商品が発表されました。米国内のコンサルタント200名が参加、HRD社からは代表取締役葺原光雄が特別参加しました。シュガーマン社長から経済不況下での人材開発業界の対応策や、これをチャンスと捉える積極的なビジネス・マインドの必要性が語られました。全米から集まった人材開発プロ集団の48時間集中カンファレンスでしたが、参加者の間では、現在の経済環境の変化をいかにマネジメントすれば良いのか、という前向きな考えや具体的な戦略、方法についてのディスカッションが展開されました。



## HRD社が「Inscape社のPresident Club」 のダイヤモンド賞を受賞

HRD社は2009年1月29～31日に恒例となった「Inscape社のPresident Club」に今年も招待出席しました。カリブ海に浮かぶ米国自治区プエルトリコに於いて、ダイヤモンド賞がHRD社を含む世界の20社に贈られました。シュガーマン社長はInscape社の昨年の振り返りと今年のビジネス戦略をシェア、催しは同社業績優秀ビジネスパートナーのトップ1%である受賞者同士の情報交換と懇親の場となりました。



## HRD事例研究会

毎回ご好評いただいている「HRD事例研究会」が開催されます。今回も実践的な体験報告を盛り込みますので、是非ご参加ください。

**2009年7月29日(水)東京 大手町サンケイプラザ (詳細調整中)**

※イベントの詳細は、弊社ウェブサイトをご参照ください。