

前回までは、マクロ視点での経営参謀人事の役割やそのステップを述べた。今回は、タレントマネジメントの進め方に関し、自社で働く「個」との向き合い方など、ミクロの視点からの勘所を述べていく。

タレントマネジメントの

目的は、自社人材の配置を最適化し、その活躍

を最大限に引き出し、経営戦略の実現を目指すことだ。導入・実施においては、人材データベースの作成・管理が必要となる。そして、自社の在りたい姿、経営戦略に基づきタレント要件を

いては、「最適な配置」は、組織のみならず会社と社員双方にとって最適であるべきだ。この最適の実現には、現場管理職が、自社方針を理解した上で、部下一人一人の働きがいや働く意義と向き合い、個に適した動機付けをしなから、組織として必要な役割・経験を

現場・関係者と着実なステップを

経営参謀人事への道(4)

付与し、成長支援することが必要となる

タレントマネジメントのPDC Aサイクルを有効に進めるには、現場管理職による個別最適な指導・育成が一層肝要となる。働く人が、企業を選ぶという個人的な根拠を持って部下と向き合えるよう、適切な情報

ゆえに、1 on 1等の個別育成施策、「対話」の重要性が高まっている。人事部門は、現場管理職が具体的な根拠を持って部下と向き合えるよう、適切な情報割だ。

吉田 英里(よしだ えり) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第2部マネージャー



ある評価者研修受講者が、この管理職の役割は、会社と部下の在りたい姿を共に描き挑むことだと認識した」と述べた。まさにその通りであり、この認識を、企業全体で共通化することが、人的資本経営を実現する礎となるのではないだろうか。

第1回で「人」という

経営資源」と、あえて従来の考え方で示したが、これからは、「人」は「資本」、人件費はコストではなく「投資」とする人的資本経営の考え方を目指していきたい。これまで4回にわたり、経営参謀人事の役割を、「現在地から在りたい

姿までの戦略ストーリーを描き、実行すること」であると述べてきたが、これは人的資本経営へのステップとも大きく違わない。また、『国際規格ISO30414』等を活用した人的資本の開示公表は、株主等ステークホルダーに対し、在りたい姿までの道のりを開示し、着実な前進を宣言するものである、そう咀嚼すると、真新しいものではなく、少し身近に感じられるのではないだろうか。

(毎週木曜日に掲載)

