

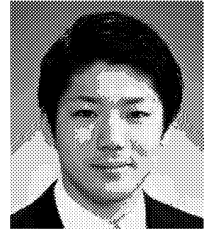
中途入社や外国籍の社員、時短勤務者など職場における人材の多様化が進んでいる。同時に最近の働き方改革に代表される長時間労働の是正に向けた取り組みもあって、勤務時間内でのコミュニケーションは十分な時間を確保しづらい状況となっている。

このように多くの企業では「職場における人材の多様化」と「コミュニケーションの絶対量の減少」が同時に進行している。管理職にとって、部下の指導育成など日々のマネジメントに対するハードルが高まっているとも言える。

ただ、そういう中でも日々のマネジメントを効率的で効果的に進める方法がある。その1つが「タレントマネジメント」だ。ここでは職場を起点としたタレントマネジメントの実践方法を紹

## 人材情報の活用術

### HR Human Resources マネジメントを考える



立命館アジア太平洋大卒。ベンチャー企業を経て三菱UFJリサーチ&コンサルティング入社。人事制度改革やタレントマネジメントシステムの導入支援などのコンサルティングに携わる。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
サルタルタント

田中 健治氏

介していきたい。

そもそもタレントマネジメントとは、企業の戦略や目標の実現に向けて「適材適所での人材活用」「計画的な幹部人材の育成」「優秀な人材のリテンション」といった多様な人材マネジメント施策を統合的に取ること

を指す。専用のシステムを導入して社員のスキルや経歴、人事考課、面談履歴などの情報を一元管理して可視化すれば、人材マネジメント施策の立案・実行の参考情報とするこ

とができる。職場起点のタレントマネジメントでは、システム上で一元管理されて可視化された情報を日々のマネジメントに活用していく。具体的な活用方法は2つある。1つは部下とのコミュニケーションの掛けを効率的に得ることだ。もう1つは情報に基づき効果的な指導育成・業務分担を実現することである。

## 社員状況に合わせ対応

システムの活用で部下に関する情報を収集・把握する負担を軽減することを指す。これにより、例えば異動してきて間もない部下であっても、上司は本人の人となりや特性を踏まえたコミュニケーションを取りやすくなる。

一方、情報に基づく効果的な指導育成・業務分担の実現は、タレントマネジメント本来の施策である「適材適所での人材活用」「計画的な人材育成」などを職場単位で実践することだ。

具体的な取り組みとしては、部下の育成計画の作成とフォロー、強みや適性に応じた業務分担、難易度の高い業務を与えらることなどがある。ポイントは、それぞれの取り組みに部下の個別状況を反映することだ。

特に人材が多様化し、コミュニケーションに十分な時間を割けない状況では、システムによってマネジメントの効率と効果を高めていくことは必須だ。これにより、例えば異動してきて間もない部下であっても、上司は本人の人となりや特性を踏まえたコミュニケーションを取りやすくなる。