

従来的人事管理中心から人事戦略への昇華が強く求められる。

選ばれるために企業はまず、「人事に関する指標」

前回までは、経営参謀人も多様化してきた。一つの役割として、人事を見る企業で定年まで働き続ける化し、具体的ある「現在地」「在りたい姿」を示すことの重要性について述べた。今回は、企業と働く人の関係性変化に言及しながら、在りたい姿の実現までの戦略ストーリーを描くことの重要性について解説していく。

## 在りたい姿へのストーリー描く

### 経営参謀人事への道(3)

基準として、就活生もいる。情報を開

グローバル化、デジタル化、少子高齢化、人生100年時代等、企業を取り巻く環境が変化することも、働く人の職業観や人生

が期待できる場所・機会を求め、働く人が企業を選択する時代になったのだ。ここで、自社は何者で、何を使命とし、何を目指しているかを明確に打ち出す

必要がある。「自社のアイデンティティ」と「自社の在りたい姿」に共感を得られれば、選ばれやすい企業となるのだ。企業の在りたい姿に、働く人の在りたい姿が重なり、ここで働きたいという意欲、働く意義、

要だろう。

経営とともに自社の「現在地」から「在りたい姿」までの一貫した戦略ストーリーを定性・定量の両方から紡ぎ、自社を語る。これが新しい時代の経営参謀人事の重要な役割と言えるだろう。

(毎週木曜日に掲載)



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

働きたいが生まれる。これが、企業と働く人の新しい関係性だ。

既存の社員も、もちろん同様である。経営理念やビジョンを共有し、社員が自分事に落とし込むことが肝要だ。

例えば、社員へのビジョンの共有では、ビジョンに

「現在地」「在りたい姿」「実現までのステップ」に具体性と一貫したストーリーが必要なのだ。そのストーリーに、自身の存在意義や成長イメージが描かれて初めて、自分事になる。

経営とともに自社の「現在地」から「在りたい姿」までの一貫した戦略ストーリーを定性・定量の両方から紡ぎ、自社を語る。これが新しい時代の経営参謀人事の重要な役割と言えるだろう。

