

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

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「これからの管理職の役割は、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。

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

タレントマネジメントのゆえに、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。

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」、人材を「人件費」はコストではなく「人」に投資し、周囲（ステークホルダー）の期待と信頼、協力を得ながら、自社の未来を創っていたきたい。

（毎週木曜日に掲載）

