## 一一一令和への挑戦

## |菱UFJリサーチ&コンサルティング

前回までは、マクロ視点

設定し、条件を満たす者を

針を理解した上で、部下

そのステップを述べた。今 勘所を述べていく。 など、ミクロの視点からの 働く「個」との向き合い方 回は、タレントマネジメン での経営参謀人事の役割や トの進め方に関し、自社で 要となる。 計画的に育成することが必 ば候補者を抽出・プールし、 配置する。適任者不足なら

タレントマネジメントの

目的は、自社人

化し、その活躍 材の配置を最適

だ。導入・実施においては、 戦略の実現を目指すこと を最大限に引き出し、経営

経営参謀人事への道(4)

PDCAサイクルを有効に タレントマネジメントの

略に基づきタレント要件を と企業の新しい関係性にお が一層肝要となる。働く人 が、企業を選ぶという個人 よる個別最適な指導・育成 進めるには、現場管理職に き合えるよう、適切な情報 的な根拠を持って部下と向 部門は、現場管理職が具体 要性が高まっている。人事 別育成施策、 「対話」の重

管理が必要となる。そして、

、材データベースの作成・

目社の在りたい姿、経営戦

べきだ。この最適の実現に 組織のみならず会社と社員 いては、「最適な配置」は、 は、現場管理職が、自社方 の双方にとって最適である ージャー BU HR第2 部マネ ング事業本部組織人事 ・えり)コンサルティ 英里(よしだ



動機付けをしながら、組織

として必要な役割・経験を

義と向き合い、個に適した

八一人の働きがいや働く意

支援すること を持って部下育成できるよ が必要とな 付与し、成長 を提供する。管理職が自信

ゆえに、1011等の個 う、指導育成スキルの獲得 くことが経営参謀人事の役 を助言する。このように現 Aを回し、KPI達成に道 場を巻き込みながらPDC を用いて全社視点で打ち手 を支援し、蓄積したデータ たり、経営参謀人事の役割

はないだろうか。 役割は、会社と部下の在り が、「これからの管理職の の認識を、企業全体で共涌 まさにその通りであり、こ だと認識した」と述べた。 たい姿を共に描き挑むこと 営を実現する礎となるので 化することが、人的資本経 ある評価者研修受講者 ると述べてきたが、これは 描き、実行すること」であ 姿までの戦略ストーリーを

現場・関係者と着実なステップを 経営の考え方を目指してい からは、「人」は、資本、、 の考え方で示したが、これ 経営資源』と、あえて従来 きたい。これまで4回にわ く "投資"とする人的資本 「人件費」はコストではな 第1回で『「人」という ステークホルダーに対し、 持って、独自性ある戦略で れるのではないだろうか。 とも大きく違わない。また、 長を牽引するという気概を 本の開示(公表)」は、株主等 14」等を活用した人的資 社の未来を創っていただき 信頼、協力を得ながら、 テークホルダー)の期待と はなく、少し身近に感じら 嚼すると、真新しいもので するものである』、そう咀 開示し、着実な前進を宣言 仕りたい姿までの道のりを 『「国際規格ISO304 人的資本経営へのステップ 「人」に投資し、周囲(ス 人事部門には、自社の成

毎週木曜日に掲載

「現在地から在りたい