

前回は、人材確保の前提となる自社の求める人材像の構築を「全社共通の人材像」、次に「個別人材像」の2段階に分けて提示し、その概要を紹介した。本稿では、定めた人材像を確保するための人事施策について解説する。

経営戦略を達成する上で、あるべき全社共通の人材像や個別人材像

と、現状とのギャップを埋める手段が人事施策になる。主な手段として、ここでは採用・配置と教育を取り上げたい。

採用・配置は、現在の組織・等級に基づき人員数の

人員数の充足に向けて、まずは配置転換による充足を目指すことが望ましいが、ここで充足しきれない場合は採用を考える。

把握と、離職率や生産性向上などを考慮した数年後の人員数の予測が取り組みの起点となる。この人員数と、戦略達成時点にあるべき組織・等級

人材像に応じた施策を考える

人材確保のステップ(3)

また、短期的に事業構造が変

の人員数とを照らした過不足を把握し、定年や人件費等の条件を考慮すること、採用・配置が計画

的になり、その具体性も増す。個別人材像を満たす必要

社員が備えていない、個別人材像に合致する社員を中途採用する。

入社後の働き方をイメージしやすくすることで定着を促す採用手段には、既存

社員の紹介による入社に報

え、計画に沿った採用を進

着を促すことが考えられる。

(毎週木曜日に掲載)



森本 圭亮(もりもと・けいすけ) 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

めていきたい。計画を達成するためのもう一つの手段が教育である。教育は、組織への定着を促す役割と、社員を求め

る。社員と個別人材像をつなぎ合わせる代表的な取り組みとしても研修が活用できる。期待する役割が大きく変わる昇格を想定した場合、上位と下位の人材像を照らし合わせ、業務で

また、離職が目立つ年代や階層があれば、社内でのキャリア実現の動機づけを目的とした研修の実施も有効だ。戦略達成時点であるべき組織に必要な人材を確保しながら、共通・個別の人材像に向けて成長を促すことがポイントである。

