

●ズバリ解説

人事部改革「骨太の方針」

～人材不足時代に求められるタレントマネジメントと新人事機能～

ベリングポイント株式会社 マネージャー 三城 雄児

◆改革の方向性を間違えないために

人材不足感の高まりや従業員意識の多様化により、人材マネジメントは新たな変革期を迎えている。業績悪化によるリストラで低下した忠誠心は、業績が回復しても高まらない。また、中間管理職は疲弊し、職場にはかつてないほどの閉塞感が広がっている。

企業人事部門の役割変化の必要性が叫ばれてから久しい。そこでは、各社とも事業に貢献する人事部門を目指して試行錯誤を繰り返している。しかし、多くの人事部門は答えのない人事課題に対して、何を抛り所にしていいのかわからず、場当たりの対処策を繰り返しているのが現状ではなかろうか。

本稿では、人事担当者の抛り所となる大方針として「タレントマネジメント」の考え方を紹介しつつ、人材一人ひとりのパフォーマンスを最大化するための各種施策を5つの切り口から解説する。

構成

- 1 変革迫られる人材マネジメント
- 2 大方針
HRMからタレントマネジメントへ
- 3 方針1
マネジメントの多元化
- 4 方針2
ポジティブアプローチ
- 5 方針3
社内ブランドの強化
- 6 方針4
人事評価プロセスの見直しと
人材の見える化
- 7 方針5
コーポレート・コミュニケーションの強化
- 8 改革にあたっての留意点

■三城 雄児 (みしろゆうじ) ベリングポイント株式会社 組織人事戦略チーム マネージャー

早稲田大学政治経済学部卒業。都市銀行、国内コンサルティングファームを経て、2004年ベリングポイントに入社。組織人事戦略の立案、人事制度構築・運用支援、目標管理・業績管理プロセスの構築、企業内教育の充実、eラーニング活用、管理職の意識改革、役員制度改革など、組織・人事に関する様々なコンサルティング経験を有する。民間企業から行政組織に至るまで多様なクライアントの改革に取り組むかたわら、組織・人事に関する数々の講演・執筆活動を行っている。

特定非営利活動法人日本イーラーニングコンソーシアム調査委員会委員長

<http://www.bearingpoint.co.jp/>