

【入門ガイド】配属されたての人事パーソンに贈る仕事の基本心得帳

# 新任人事担当者読本

株式会社ヒューマンバリューアソシエイツ 栗田 猛

## 目次

### ■相反する前提を踏まえよう

#### ■Note 1 いま人事が遭遇している課題とは

- 全社的モチベーションの向上
- ポスト団塊世代のコア人材育成
- 多様化する社員の価値観への対応

#### ■Note 2 企業と人との関係とは

- 人事管理の変遷
- 雇用の安定からキャリアの安定
- エンployアビリティとエンployメンタビリティ
- 生産性と人間性のバランス

#### ■Note 3 人事担当者のキャリア形成とは

- 企業が求める人事担当者像
- 人事担当者のキャリアステップ

#### ■Note 4 人事担当者の5つの基本職務とは

- 人材採用に関する職務
- 人材育成に関する職務
- 人材評価に関する職務
- 人材処遇に関する職務
- 人材配置に関する職務

#### ■Note 5 人事担当者が知っておくべき計数とは

- 労働生産性
- 労働装備率

- 労働分配率
- 人件費支払可能限度

#### ■Note 6 人事担当者が知っておくべきキーワードとは

- バランススコアカード
- コーポレートユニバーシティ
- ダイバーシティ
- ワークライフバランス
- アクシオンラーニング
- ポジティブアクション

#### ■Note 7 人事担当者としての基本スタンスとは

- 人事情報の守秘義務
- 公正・公平・納得の原則
- 明確な仕事観・使命感
- 感情を持った人のマネジメント
- 相手の立場になりきる
- 管理意識ではなく経営意識
- 社員の言い分や気持ちを把握
- コアテーマの確立
- 現場主義
- 約束の遵守

### ■大局的な布石を打とう

■くりた たけし 人事戦略コンサルタント 株式会社ヒューマンバリューアソシエイツ専務取締役 <http://www.hva.co.jp/>  
青山学院大学経済学部卒。東レ関連会社人事部、(株)日本総合研究所(研究事業本部人事戦略部長)、アンダーセン(ディレクター)を経て現職。コンサルティング歴26年間で、中小企業から中堅・大手企業および官公庁関係など、人事戦略コンサルティングを展開。実施企業は200数10社に及ぶ。著書に『よくわかる経営用語』(明日香出版社)他。(社)全日本能率連盟(マスター・マネジメント・コンサルタント)、(社)日本経営士会(経営士)、日本CHO協会ボードアドバイザー、法政大学エクステンションカレッジ講師、ヒューマンバリュー・マネジメント代表。