

グループ人材マネジメントの考え方

グループ人材マネジメントの基本的な考え方

グループ人材マネジメントの視点

■ 1. グループ内労働市場の形成と活性化

企業単体の人事管理にとどまらず、グループ全体を共通の労働市場と見て、人材マネジメントを行う必要性が高まっています。グループ全体の人材情報DBの構築、人材育成、人材活用を図り、人的資源の最適配分を実現することが重要です。

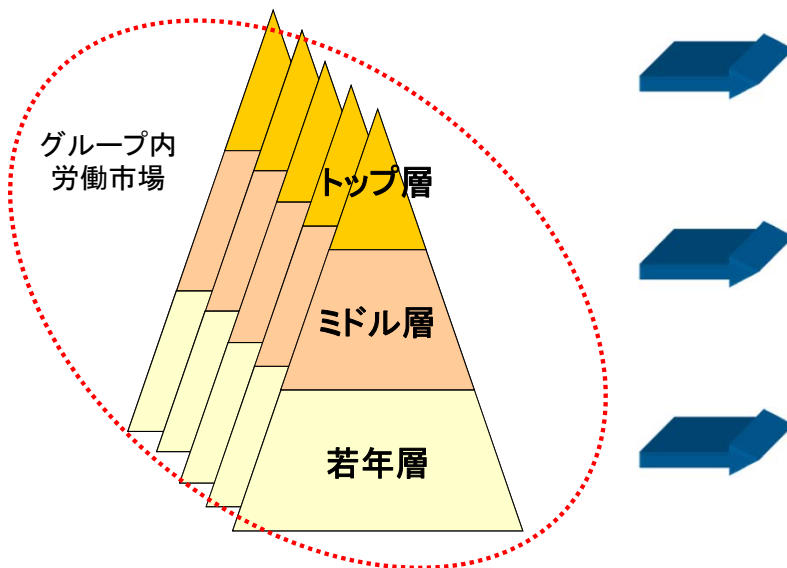
■ 2. 企業の種類と企業群にフィットした人材マネジメント

グループ中核企業の制度をグループ標準人事のインフラとして構築します。それをベースとして、グループ内の企業を事業の性格やミッション等により分類し、分類された企業群(労働市場)に適合した制度で運用するのが効果的です。

■ 3. グループ全体での人員計画、総額人件費管理の推進

親会社至上主義の人事管理から脱却し、グループ全体での人員管理と双方向の異動、また分社化やグループ別の報酬体系により適正な人件費管理をしていく必要があります。

グループ企業 階層別のテーマ



グループ企業役員の評価・報酬

グループ標準人事システム適用

次世代経営者の育成
 - グループ内経験 出向・転籍
 - グループ内公募

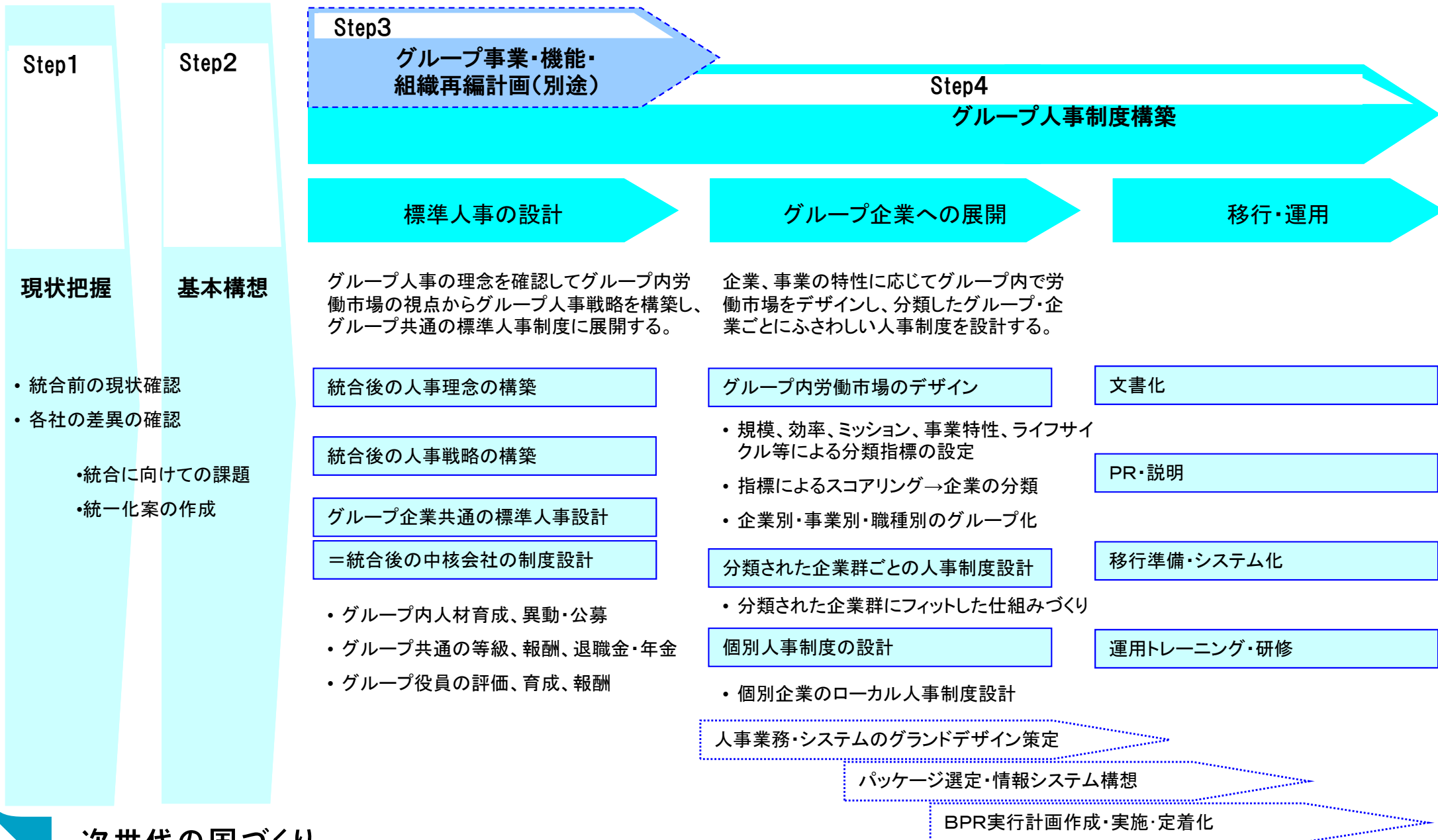
人材の一元的管理

ローカル人事システム適用

次世代の国づくり

企業再編に伴う人材マネジメントの構築ステップ

グループ経営ビジョンに基づき、企業グループの人事制度を策定するステップは以下のようなものです。



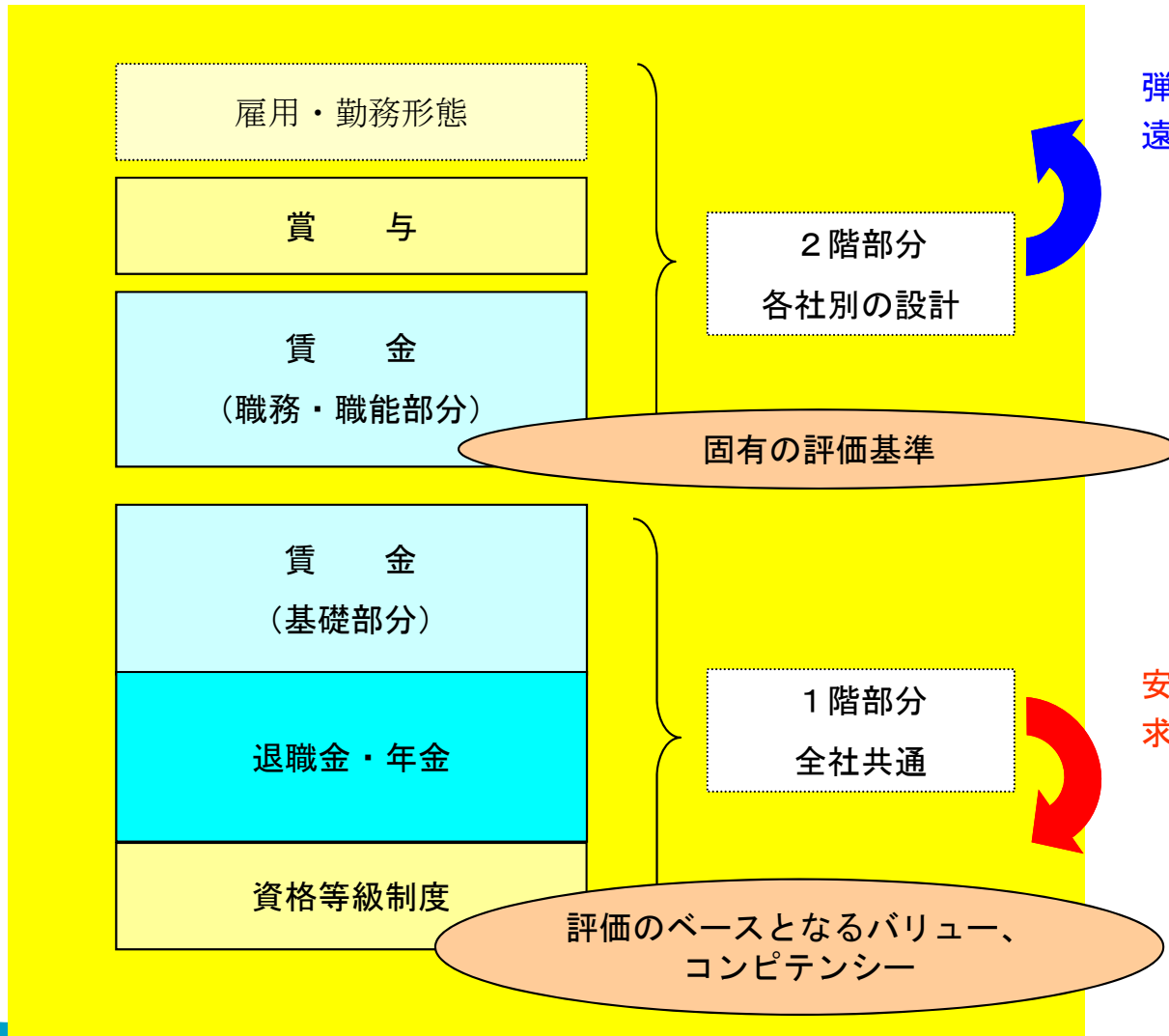
次世代の国づくり

人事制度統合のパターン

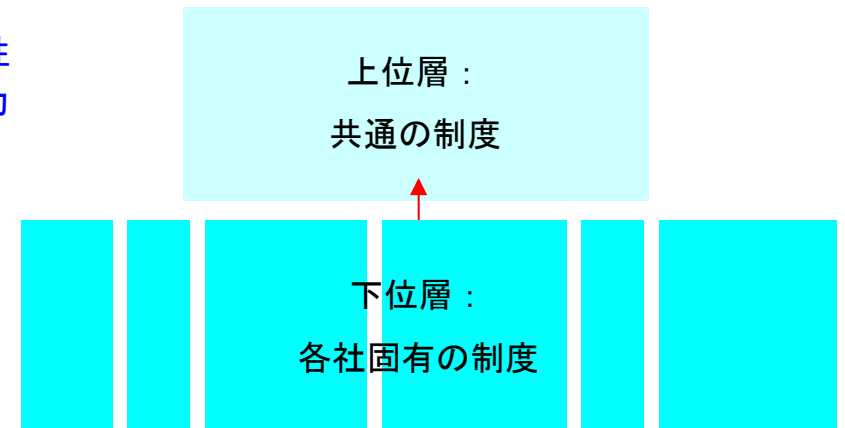
組織再編に伴う企業グループ内の人事制度再構築

1. ベースとなる部分を共有化する、2. 管理職層の体系を共有化する、3. 企業グループ内の職種別で共有化する、の3パターンが考えられます。

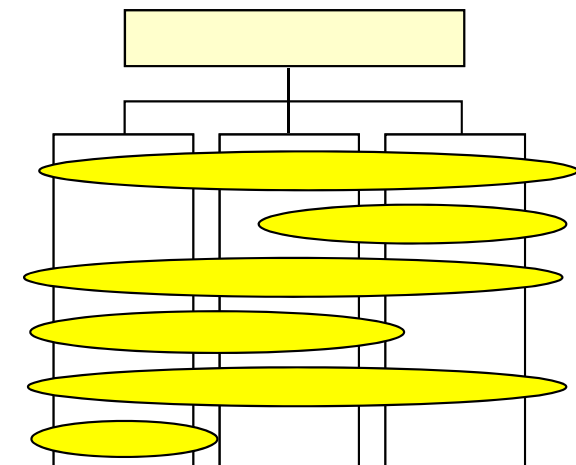
1. ハイブリッド型体系(共通部分をベースに旧各社固有部分を付加)



2. 階層別の体系



3. 企業グループ横断的職種別体系



株式会社 日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門
人事組織・ダイバーシティ戦略
E-mail: rcdweb@ml.jri.co.jp

本資料の著作権は株式会社日本総合研究所に帰属します。