

人材戦略・人事戦略（人材ポートフォリオマネジメント・タレントマネジメント）

1 人材戦略・人事戦略の重要性

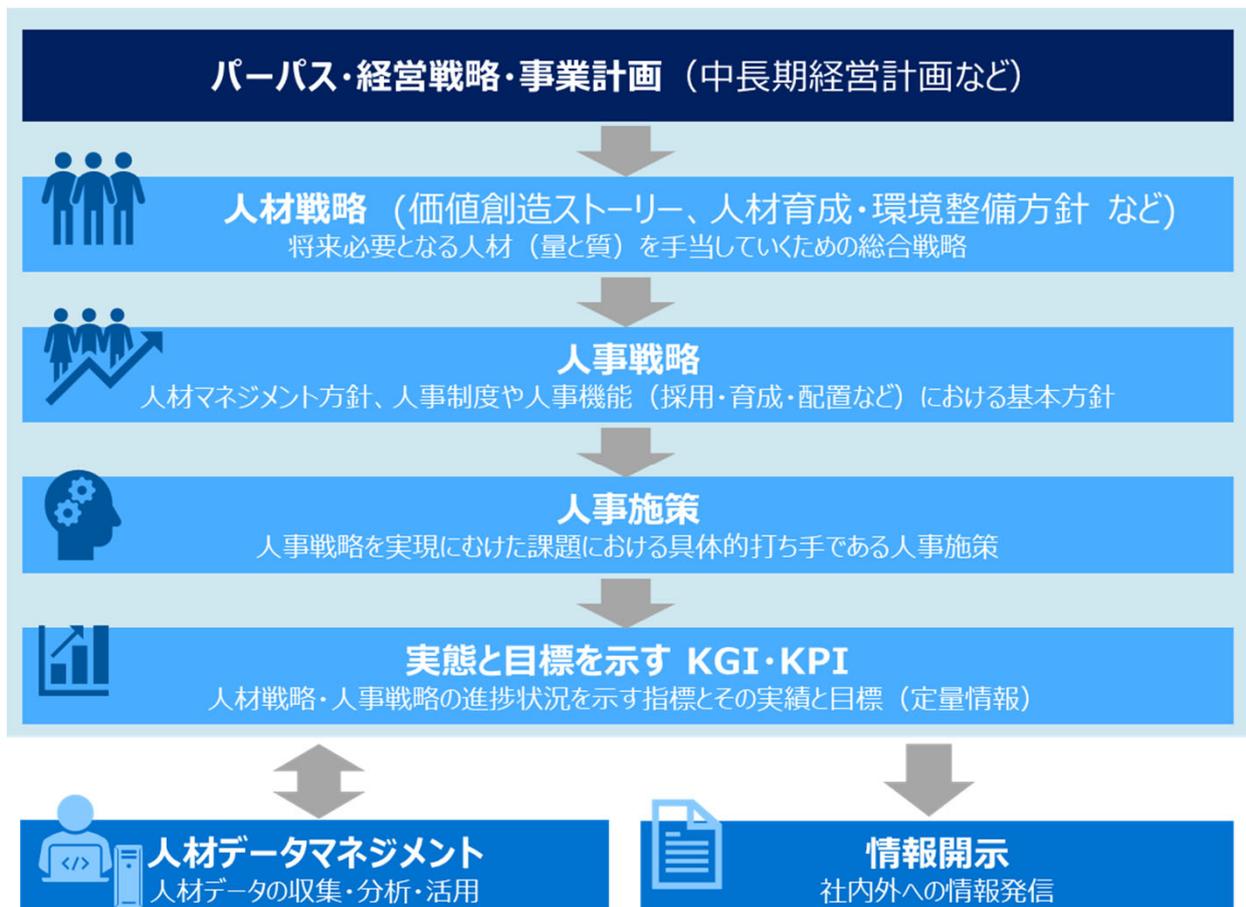
経営戦略を策定しても、それを実現する人的資源の基本方針である人材戦略と人事戦略がなければ、各種施策を的確に実行し目標を達成することはできません。

人材戦略は、求める人材の解像度を上げて現状と将来のギャップを埋める視点で策定します。また、人事戦略は、採用・育成・配置・評価などの一連の人事プロセスを、人材戦略と一貫性のある仕組みづくりの視点で策定します。

日本総研は、キャリアパス設計、人材ポートフォリオ設計、人材スキル定義、タレントマネジメント設計など、戦略立案と併せて人材管理の仕組みづくりも支援します。

2 戦略連動の視点

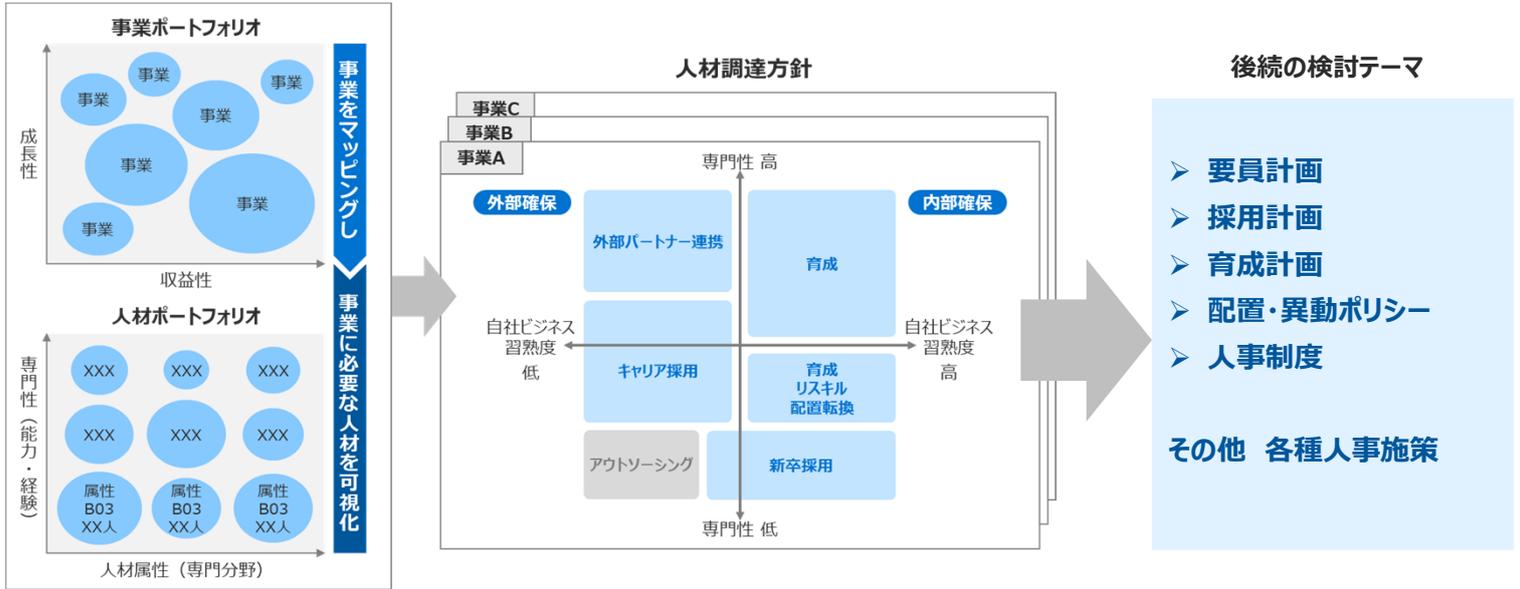
経営戦略が策定されたら、それと連動する人材戦略・人事戦略を策定する必要があります。経営戦略から人材・人事戦略に連動し、さらに、人事施策や人材マネジメントの仕組みに至るまで、一貫性の確保が欠かせません。また、戦略や施策が適切に機能しているのか、目標達成状況を的確にモニタリングする指標（KGI・KPI）を定め、活動の精度を評価し維持することも必要です。



3 戦略検討の視点

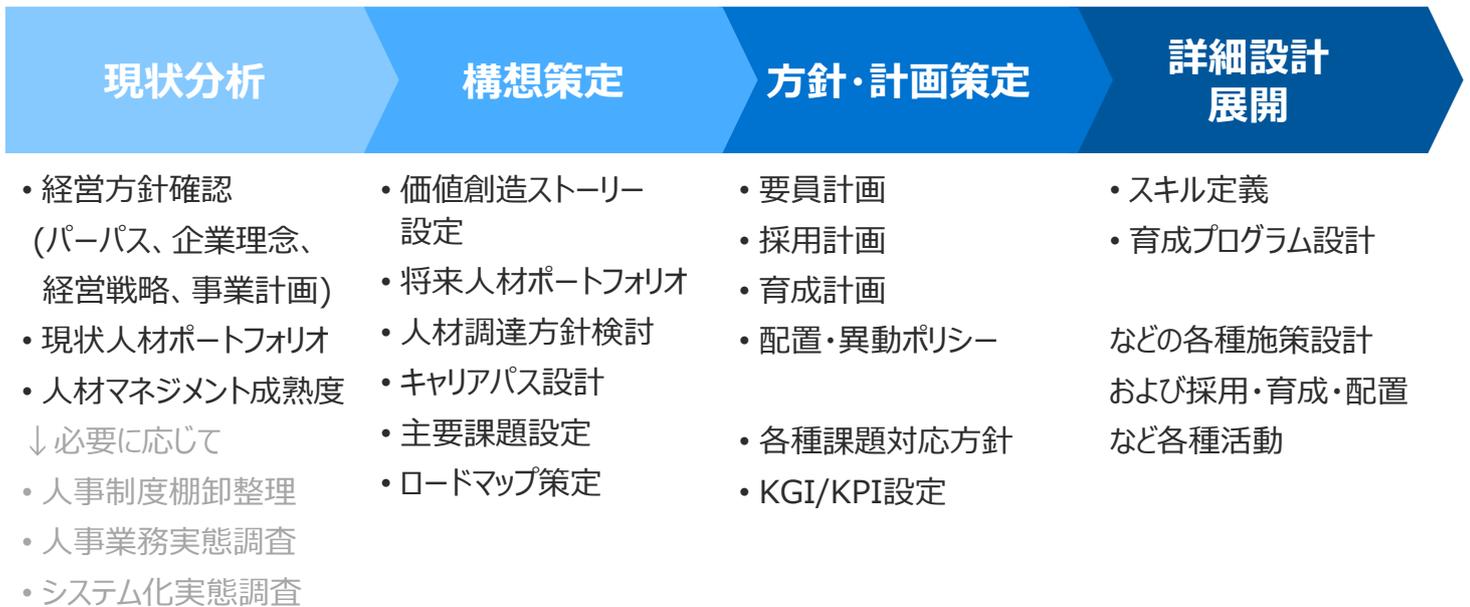
人材戦略策定の出発点は、経営戦略で示される事業ポートフォリオに基づく人材ポートフォリオの策定です。そして、その人材ポートフォリオを構築するための人材調達（採用・育成）方針です。

これら丁寧に具体的な検討がなされると、後続の検討もよりの確なものとなります。



4 推進手順 (例)

企業・事業の目指す姿を起点とし、現状と将来を的確に捉えることが重要です。



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

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。