

論文テーマ

「将来の人材不足に備える人事ポリシーの再構築」

論文の主旨

コロナ禍や半導体不足により停滞していた企業活動が徐々に活発になっていくにつれ、特に中小企業においては人材の採用、離職防止ということが喫緊の課題になってきた。経営理念、中長期ビジョン、行動規範などをもとに、時代の変化に合わせて部署別の「人事ポリシー」を改めて言語化し構築する必要がある。また、離職防止としては、部署別人事ポリシーの運用と合わせて、社員一人ひとりに合わせたキャリア面談を上司が実施することが望ましい。

人事ポリシー策定のステップとして、①企業理念や組織のあり方を確立し、②各職場、階層などで求められる人材像を明確にし、③その人材像の実現に向けた育成、評価を確立していくこととなる。どの企業も、ある程度はできている部分も多いはずだが、このところの社会情勢やビジネスモデルの変化に対応しているのか、今一度再検討することを提案する。

策定した人事ポリシーをもとに、部署ごとの人事ポリシー運用を検討し実行することとなる。特に採用から定着までは、職場または職種単位でより解像度を高めて人材像を言語化し、募集文面や選考時に活かすことがポイントとなる。

人事ポリシーは、時代の変化や組織の成長に合わせて再構築することで、よりよい組織づくり、職場づくりが可能となる。組織や従業員の成長となり企業の業績を上げ、エンゲージメント、幸福度を向上させことで社員の定着が図られる。

少子高齢化が進む中で企業が生き残るためには「多様化」と「人的資本開示」がキーとなる。多様な人材、価値観、働き方を認め合い尊重し、人材、組織の状況を定量把握した上で改善を図り、持続的な成長、変化への対応への打ち手として提案する。

発表者の紹介

氏名	小久保 宏樹 コンサルタント 経営革新コンサルティング 事業部
専門分野	人事制度構築・改定、人材育成・組織開発、エンゲージメント調査など
コンサルティング歴	製造業、サービス業などを中心に多数の企業の人材育成・組織開発、エンゲージメント調査を支援