



近年「タレントマネジメント」という言葉が普及していますが、成長戦略や競争戦略を実現する上で「人材がすべて」と言われる時代が到来しています。「タレントマネジメント」とは、組織のパフォーマンス向上に大きな影響を与える能力を持つ自社のタレント（人材）が、どのような要件（素養・能力・スキル等）を持つ人材となるのかを特定し、これらの人材の力を最大限に引き出すような投資や教育を行うことだと言われています。

戦略を実現し、企業価値を高めるために、会社が期待する役割は何か、社員はどのような形で会社に貢献してほしいか…。今回のフォーラムは、自社の戦略を実現するために、どんな人材が必要か、そのために人材の獲得、適材適所の配置、育成、評価、処遇等をどう進めるのか、数多くの企業のコンサルティングを行ってきた日本総研の三宅氏にお願いします。

自社の人事戦略・人材開発戦略を再点検する絶好の機会かと思っておりますので奮ってご参加下さい。

参加を希望される方は、裏面の申込書にて会員申請の上、お申込み下さい（入会金・年会費・参加費無料）。

プログラムのご紹介



次世代人材の発掘と育成のために

～人材ポートフォリオとタレントマネジメント～

株式会社日本総合研究所 プリンシパル
名古屋商科大学大学院 マネジメント研究科教授

三宅 光頼 氏

日時：2016年7月22日（金）15:00～17:00

場所：パソナグループ本部ビル9F研修室（〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-4）

メッセージ

日本人のノーベル賞受賞は、1949年の湯川博士から数えて2015年までに24名。特に2000年以降で16名、ここ5年では8名と急増しています。化学、物理学偏重とはいえ、こうした人材はどうやって発掘し育成すればいいのでしょうか。ノーベル賞を受賞するほどの人材ではなくても、タレントマネジメントでは「次世代人材」の場合、発掘と育成が要であり、「即戦力人材」では評価と処遇が重要な鍵となります。

昨今では、ダイバーシティマネジメント、社外取締役、一億総活躍社会等が喧伝されており、マネジメント人材だけでなく、R&D人材、グローバル人材、さらに起業家人材など、企業価値の増大と事業の存続に求められる人材は多岐にわたり、しかも人材獲得競争は今後更なる激化が予想されます。

人事部（と上司）には、これまで以上の「人材目利き（発掘）能力」と「適正な処遇と評価」、そして人材活用が求められているといっているでしょう。しかし、実務として人材の情報収集とアセスメントは現場責任者に任せざるを得ません。そこで求められるのが、人材の情報収集とアセスメント、そして、生きたデータベースとその活用です。本講演では、これらの課題解決のための視点とアプローチ、事例を紹介させていただきます。

プロフィール

大阪大学大学院経済学研究科、博士（経済学／大阪大学）。

大手流通業の人事統括部、採用部、事業本部人事で人事実務を経験。その後、住友ビジネスコンサルティング、朝日アーサーアンダーセン、さくら総合研究所を経て、合併により日本総合研究所（現在に至る）。

現在、コンサルティング歴は27年。組織戦略、人事戦略を中心に、大手AV機器メーカー、医薬メーカー、金融機関等に対し、人事制度、合併人事、取締役会改革、組織風土改革、さらに、能力開発、人材育成まで幅広く指導している。

斬新な色彩診断理論による「シーズン・アセスメント手法」は、チーム活性化手法として特許取得。

主な著書・翻訳は「人事戦略論－ストラクチャーとフレームワーク」（青山ライフ出版）『ガバナンス経営』（PHP研究所・共著）『CKO-ナレッジを活かす経営』（生産性出版・共著）『プラットフォーム・リーダーシップ』（有斐閣・共訳）など。

