

次世代の人事部門： 企業と従業員のギャップの橋渡し アジア編

2016年度のMercer Global Talent Trends Studyでは環境変化が現代の労働力に及ぼす影響と組織の対応について探っている。将来の課題に取り組むために、職場で本当に重要なことは何か、どんなスキルが求められているか、そして個人として組織としてどのように能力の向上に努めているかを企業と従業員に回答していただいた。

労働力の三大トレンド

多様化、多世代化、グローバル化の進展

企業の66%が多様な人材の構築の重要性を認識しているが、従業員の44%しか自社がローカルリーダーの育成や女性社員の能力向上を目的とした有効な策を講じているとは考えていない



相互につながる世界でのビッグデータ管理

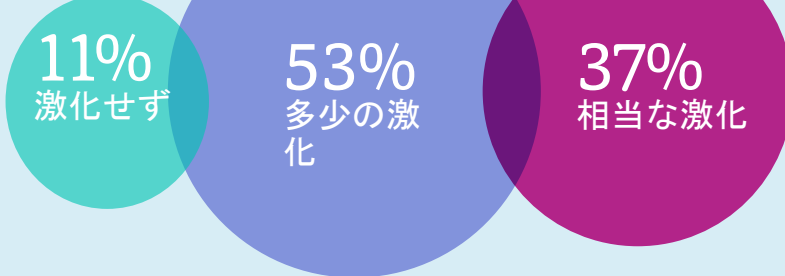
アジアでは自社では要員分析を大いに活用していると答えた企業は5社に1社よりも少ない。ここがアジアでの重点課題であることがわかる。



人材不足のパラドクス

革新的な人材獲得、モビリティの促進、世界的な人材調達が進んでいるにもかかわらず、多くの分野でいまだに需要が供給を上回る。分析的思考、精神的指導力、そしてグローバルな発想が求められるスキルの上位に挙げられている

あなたの組織では今後1年の人材競争をどう予想していますか？



5大優先事項

私たちはどのように人材エンジンを加速しているか？

企業の**77%**は自社の人材管理プログラムや方針の徹底的な見直しが必要だと答えている。

人材専門家の**30%**しか人事は組織の戦略的な事業パートナーと受け止められていないと答えていない。

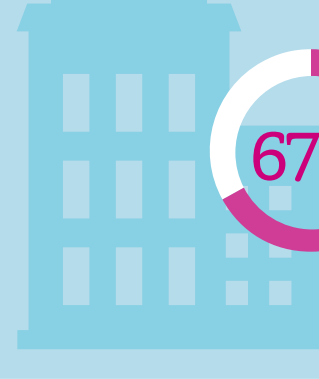
Mercer Global Talent Trends調査により、企業が現代の従業員のニーズの変化に人事慣行をどのように適用させているかを徹底検証する中で、今年追求すべき5大優先事項が明らかとなった。

1 多様な人材プールを構築する

企業と従業員の認識に明らかにずれがある中で、人材面の優位性を確保しようとするなら、企業が自社の人材パイプラインの構築にさらに注力する必要があることは明白である。

「当社は多様なリーダーシップチームの構築に力を入れている」

「当社には多様なリーダーを育成する有効なプログラムが整備されている」



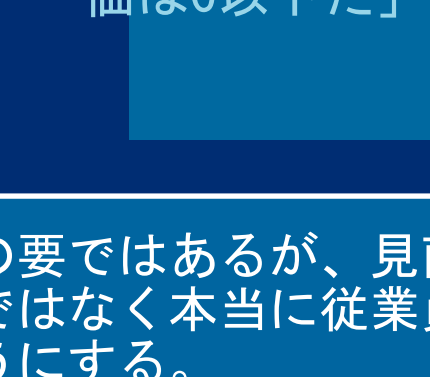
社内の人材フローを理解し、核となる人材セグメントに注目し、意図的に必要なスキルの構築を行う。

2 新しい職場のあり方を促進する

従業員の**30%**が協力的な上司がいれば職場環境が大幅に改善されると答えている一方で、大半はもっと良い仕事をするにはもっとリソースが必要だと答えている。

「コーチング能力が今後1年で管理者に求められるスキルである」

「私に対するコーチングと育成の点で上司の能力の評価はC以下だ」



管理職は新しい職場のあり方の要ではあるが、見直しの方向性は管理者側の考えのみではなく本当に従業員のニーズに対応したものとなるようにする。

3 魅力的なキャリアを設計する

企業は社内の人材パイプラインに自信を持っているが、満足している従業員でも驚くほど多くの人が魅力的なキャリアチャンスがないという理由で辞めるつもりである

「重要な役割については社内の人材で確実に埋められる」

「会社には満足しているが1年以内には辞めるつもりだ」



従業員が希望しているキャリア構築につながる経験を積ませる方法を探る。

4 人事プロセスをシンプル化する

人事プロセスはシンプル化できるはずだという点については、企業と従業員で意見が一致している。

「当社の人事プロセスは簡潔で効率的ではない」

「当社の人事プロセスには不十分な点が多い」



プロセスを複雑にしている既存プロセスやシステムを再検証する。

5 人事部門の価値を再定義する

近年、人事部門の役割がますます問われている。今こそ、人材獲得競争時代における人事部門の価値を見直す時である。

「当社には人材専門家を育成する体系的なカリキュラムがある」

「人事部門から適切な回答や情報を手に入れるのは難しい」



新しい人材エコシステムにおいて成功を収めるために人材専門家に必要なスキルやツールについて声を挙げる。