

コーポレートリスク

企業価値を高める人材リスクマネジメント①

スキルに焦点をあてたリスク管理

企業における人材マネジメントとは、企業価値向上に必要な人材の効率

2007年問題と呼ばれた団塊の世代の一言退社による「スキルの断絶」は記憶に新しい。

「人材ポートフォリオ」として今回は「人材ポートフォリオ・マネジメント」を紹介する。

人材構成

人材ポートフォリオとは「特定の基準で類型化される人材グループの組織

プライスウォーターハウスクーパーズ コンサルタント

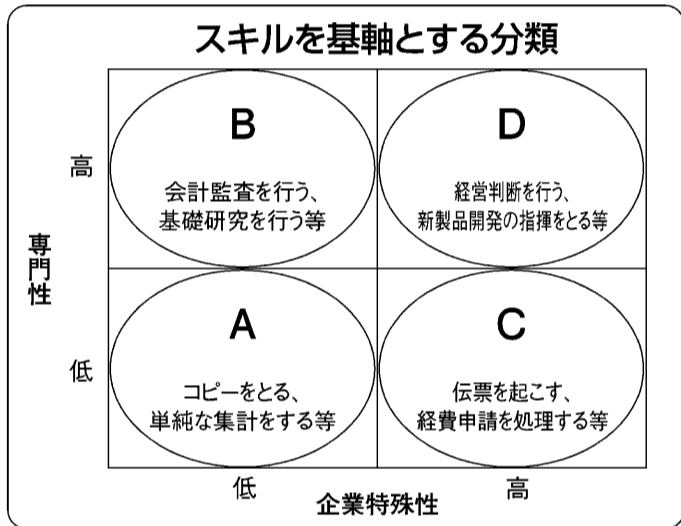
森井 茂夫 澤田 麻里



組織・人事戦略チーム ディレクター



組織・人事戦略チーム アソシエイト



人材と業務の一致を

人的資源を有効活用

「図は縦軸に習得の難易度ともとらえられるスキルの専門性、横軸に特定の企業のみで通用するものかどうかを表すスキルの企業特殊性をとったものだ。この軸で分けられた四つの象限で人材を分類することもできるし、

「図は縦軸に習得の難易度ともとらえられるスキルの専門性、横軸に特定の企業のみで通用するものかどうかを表すスキルの企業特殊性をとったものだ。この軸で分けられた四つの象限で人材を分類することもできるし、

「経営トップ」や「新製品開発プロシエクトリーダー」などは、中長期的な計画のもとでじっくりと育成することが求められるゆえ、失った時の損害も甚大であり、予防の観点から実効性のあるインセンティブの提供などのリテンション（引き留め）施策を展開しなければならぬ。また不測の事態の備えとして、サクセッションプラン（後継者育成プラン）策定も求められる。

育成視点

その際にはスキルを基軸に自社の業務と人材を棚卸し、その量と量を明確にしておかなければならぬ。そうすることで自社の人材スキルの過不足が確認でき、最適なポートフォリオに向け育成を

図るか、社外調達を図るかという方策の検討も可能になる。基本的にA象限はアウトソーサー等の社外活用、B、C象限は常に必要であれば社内の専門職、一般職、そうであれば社外のコンサルタントや派遣/契約社員の利用となる。

喪失に備え

ポートフォリオを理想へ近づけても、モノと違いスキルを持つ人材の逸失リスクは依然存在する。特に問題となるのがD象限だ。この象限に入