

人事課題の「評価指標」一覧

—12テーマ156項目の「HRスコアカード」を一挙公開—

アットストリーム コンサルティング(株) 取締役 大工舎 宏

■人事課題を数値化するHRスコアカード

BSC (バランスト・スコア・カード) の考え方を人事部門に特化した「HRスコアカード」が注目されている。日々の業務を漫然と感覚的に流すのではなく、戦略課題1つひとつに「指標」(点検項目)を設けて目標の達成を目指していこうとするやり方だ。これを実現するためには、あらかじめ指標を数値で表すことが欠かせない。人事部門の業務や課題をどのような切り口で指標化するのか、非常に興味深いところだが、本稿はまさにそのサンプルをふんだんに紹介している。

とはいえ、ここに挙がっているのはあくまでサンプル(=ヒント)である。本当のところは、各社なりの事情があり、各社なりの課題があるはずだ。指標も各社の個別事情に応える内容を確保しなければ意味がない。さらに、取り組みにあたっては(特に初期のうちは)HRスコアカード至上主義に陥ってしまう危険もある。本稿にも指摘のある通り、指標の向上を目指してミーティングを重ねるプロセスにこそ価値があるとされる。

なお、公式に導入するには壁が厚い場合、個人レベルで密かに指標を意識して取り組む方法はあるかもしれない。(編集部)

内容構成

■マネジメント指標

1. 人材育成の強化
2. 人材配置の適正化
3. 人的生産性の向上
4. 採用の良否と採用後の人材活用
5. 多様な人材活用
6. 管理職の質の向上
7. 幹部候補社員・次世代リーダーの育成
8. 社内コミュニケーションの向上
9. 社員のモチベーションの向上
10. 組織ナレッジの蓄積と活用
11. 人事制度の浸透・定着・適正運用
12. 報酬制度・給与制度の適正運用

■人事課題のマネジメント指標作りのステップ

- STEP 1 人・組織面の課題認識を共有化する
- STEP 2 課題を構造化する
- STEP 3 KPI (点検項目) を設定する
- STEP 4 HRスコアカードを作成する
- STEP 5 スコアカードによるPDCAの展開
- STEP 6 KPI・スコアカードを見直し・進化させる

大工舎 宏 (だいくや ひろし)

京都大学法学部卒業後、アーサーアンダーセン ビジネスコンサルティングを経て、アットストリームコンサルティング株式会社を共同設立。現在同社取締役。主な専門領域は業績管理制度(パフォーマンス・マネジメント)の構築・導入、組織改革・業務改革の推進など。『ミッションマネジメント』(共著)など著書多数。

●E-mail: hiroshi.daikuya@atstream.co.jp

アットストリーム コンサルティング株式会社

2001年7月、大阪に設立。その後東京事務所、名古屋事務所を順次開設。グローバルな企業競争におけるマネジメント戦略の立案と実行を支援する戦略ブレーン集団。戦略コンサルタント、SCMプロセスコンサルタント、IT企画コンサルタント、チェンジマネジメントコンサルタント、公認会計士が主要人材。主なプロジェクト領域は、連結経営管理制度構築、パフォーマンス・マネジメント(業績管理制度)を通じた組織改革、サプライチェーン改革、工場改革など。

●連絡先: 大阪オフィス06-6229-6030 東京オフィス03-5850-2781 名古屋オフィス052-222-8331 ●URL: <http://www.atstream.co.jp>