

グローバル企業における人事戦略

if Talent Studio

島村代表が講演

日本生産性本部は6

Talent Studioに講演した。

月27日、第99期「人事

udio代表（前ユー

ナイキ、コーチ、ユ

部長クラブ」の6月例

・エス・ジェイ執行役

ー・エス・ジェイなど

会を都内で開催（オン

員副社長）が「グロー

で人事部長などを歴任

ライン併用）した。当

バル企業における人事

してきた島村氏は、各

日は、島村隆志・if

戦略ストーリー」をテ

社において、採用や人

材開発、変革マネジメ

な組織のケイパビリテ

ト」の三つを挙げた。

3要素としては、計画、

ル度も統合度も低い、

ント、グローバル展開

イをプロアクティブに

うまくいっているC

採用、育成を挙げ、グロ

マルチナショナル型

などを手がけた経歴を

とらえ、実行するビジ

HR Oの条件について

ーバル企業では、重要

（ローカル度が高く、

説明しながら、「人事

ネスパートナー」変

は、「CEOとデイス

な人材を重要なポジシ

統合度が低い）、トラ

は、会社のその時々

革のエージェント（多

カッションパートナー

ョンに戦略的にあては

ンスナショナル型（ロ

事業戦略に先んじて、

様性を許容する組織文

となっており「固

めていると指摘した。

ーカル度も統合度も高

人材や組織をセットア

化や学習する組織文化

有名詞で人材を語れて

HRのグローバル企

い）の四つを挙げ、米

ップしていくことが非

の醸成」 「従業員の

いること」 「社外にエ

業の組織モデルとして

国企業にはグローバル

常に重要だ」と述べた。

サポーター（高い能力

ンプロイヤーブランド

は、グローバル型（ロ

型が多く、ヨーロッパ

また、人事における

を持った人向けのリテ

を語れていること」の

ーカル度が低く、統合

企業にはインターナシ

コア機能として、「戦

ンションとフォローワ

三つを挙げた。

度が高い）、インター

ショナル型（ローカ

略パートナー（将来的

向けのエンゲージメン

人材マネジメントの

ナショナル型（ローカ

した。