

タレントマネジメント (10)

会社の規模が大きいと、タレントマネジメント（人材管理）の実行には、個人や組織の様々な情報を一元管理する情報システムが欠かせない。タレントマネジメントシステム（TMS）と呼ばれ、導入が進みつつある。パーソル総合研究所が2019年6月に実施した実態調査では、TMS導入済み企業は24.3%と、全体のおおよそ4分の1になる。ただ、導入企業がすべてタレントマネジメントを実行しているわけではない。

TMSの導入の有無とタレントマネジメント推進意図の有無を縦軸横軸にとって分類してみる。

第1象限は、タレントマネジメント推進を狙ってTMSを導入しているグループ。ただし、ここに属するすべての企業がTMSをうまく活用できているわけではなく、3分の1は入れ替えを検討している状況である。

第2象限は、TMSを導入しているが、タレントマネジメントを意識していないグループ。このグループの主な関心は目標管理などの運用の効率化や人事照会の

4分の1がシステム導入

セルフサービス化であり、業務効率化ツールとしてTMSを導入している意味合いが大きい。

第3象限は、TMS導入、タレントマネジメントの推進ともに関心が低いグループであり、TMS導入予定はないとする企業が3割ほど存在する。に給与計算に関連する基本情報を管理する既存の人事システムで特に不都合を感じていない、または経営戦略上、人材関連よりもさらに優先度が高い別の課題を持つ企業と推察される。

第4象限は、タレントマネジメントを推進しているが、TMSを導入していないグループであり、ここに含まれる大企業も多いのではないだろうか。

一般に大企業では直近の役員候補などの経営人材を対象にしたタレントマネジメントには熱心だが、候補となる人材群はせいぜい数十人で、TMSで管理するほどの人数規模ではない。これが次世代や次々世代の経営人材のタレントマネジメントへと深化していくにつれて管理対象者が増える。

さらに人材不足やサービス産業化の流れの中で、経営人材だけでなく、全社員型タレントマネジメントを志向する企業も増加している。こうしたことを背景に、TMSの必要性が今後は高まっていくものと思われ、タレントマネジメントの推進とTMSの導入は意味合いが近くなっていくだろう。

別の観点では、第1象限で触れた通り、導入したもののうまく活用できていない企業が3分の1ほどあり、TMS選定や導入に慎重になっているとも見て取れる。

TMSはシステム会社の製品によって特徴や使い勝手が異なるため、自社のニーズとの適合性を見極めることが重要だ。

システム導入の有無とマネジメント推進の意図

