

MERCER GLOBAL TALENT TRENDS STUDY 2017

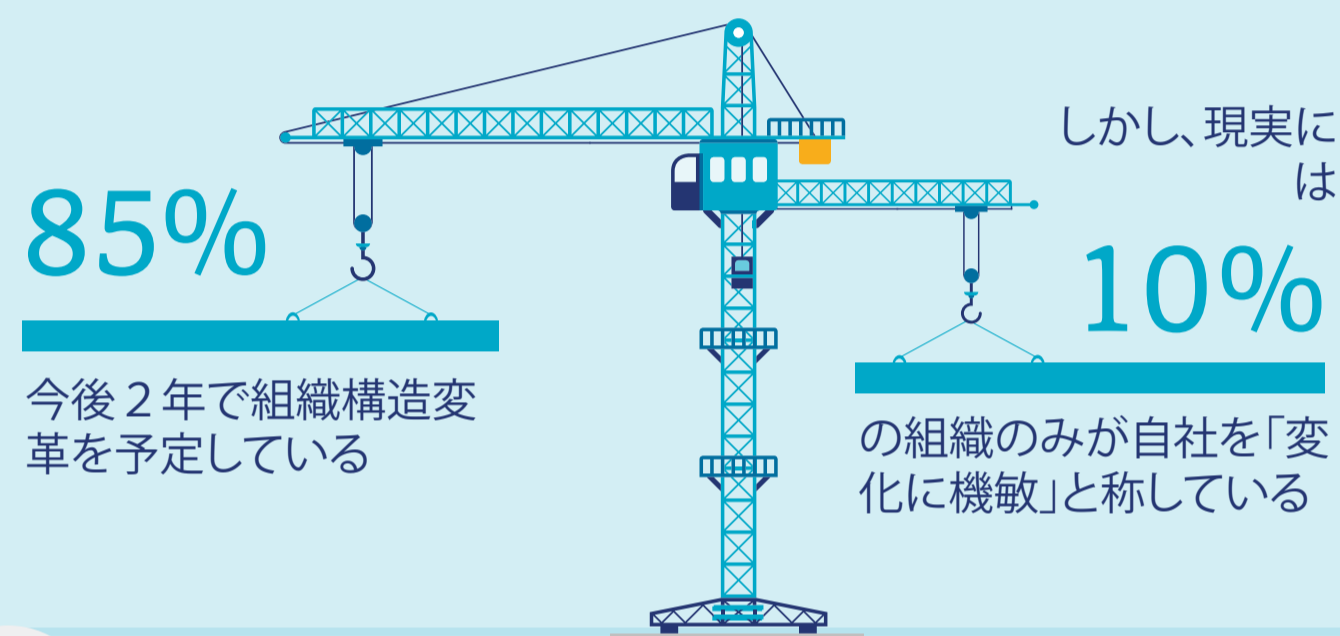
今までとは異なる環境におけるエンパワーメント

アジア

トップエグゼクティブ（CEO、CFOなど）や人事リーダー、そして従業員が一番重要だと思っていることは何か……、そしてそれを加速させる方法は？

組織変革による成長

トップエグゼクティブは、より効率性を高め、より組織を機敏なものにし、より顧客との関係を深めていくための変革を推し進めている。



従業員の声：「意思決定を単純化する必要がある」

従業員が求めている価値観の変化

公正で市場競争力のある給与と昇進機会が従業員にとって本年一番優先順位が高いものである。

95% の従業員がより広範囲に渡る会社への貢献を認め、処遇に結び付けてほしいと思っている。

パフォーマンスマネジメントは、高業績者の貢献に確実に報いるための一つの方法である



従業員の声：「処遇の納得感を高めてほしい」

明日のタレントを惹きつけ、引き留める：

- ・採用候補者をお客様のように扱う
- ・人に関わる様々な課題に応える
- ・魅力的なキャリアを明示する
- ・価値を生み出すこれまでとは異なる人材に投資する

まだ見ぬ未来に向けて取り組む：

- ・将来を展望した組織/人材力のギャップを定量化する
- ・多様なスキルや革新を生み出そうとする文化を構築する
- ・意思決定を簡素化し、知識/専門家へのアクセスを改善する
- ・経験や生涯学習を通して進歩を加速する

私のための職場

従業員は、個々の状況に合わせた「職場環境づくり」を期待している。「集会的」アプローチを取っている。

私の健康への配慮

54% が福利厚生にもっとフォーカスしてほしいと思っている

私のワークライフバランス

52% がより柔軟な働き方の選択肢を望んでいる

自らのキャリア開発

31% が自らのキャリア開発における自律性がないと感じている

私のお金の管理

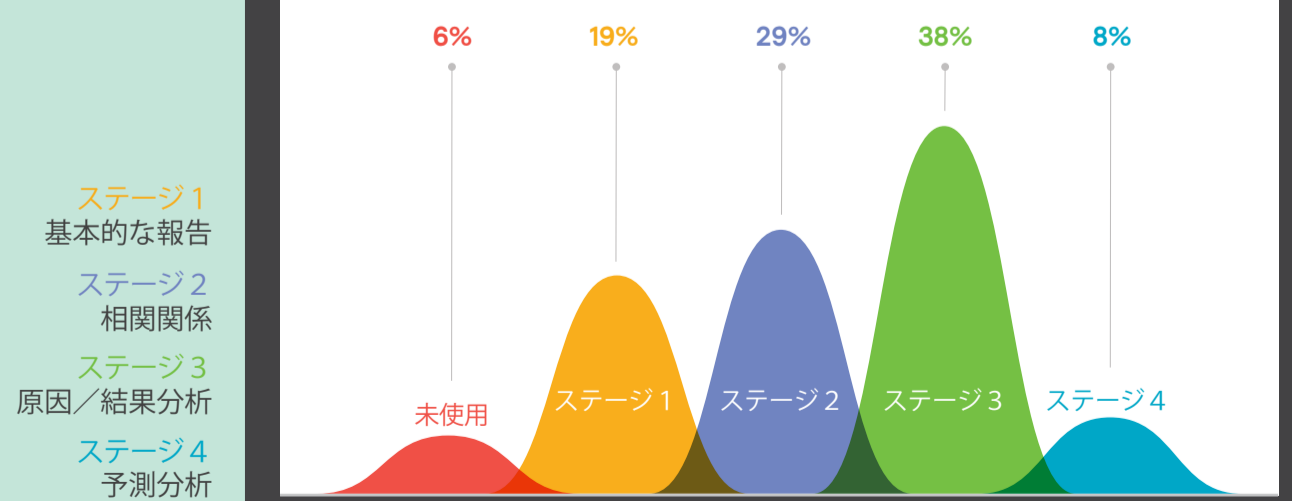
月に平均13時間、お金の心配をして過ごしている

従業員の声：「自己投資するのを支援してほしい」

従業員へのより深い洞察

敏捷な組織は、従業員の声を聞き、学ぶ。従業員の情報から施策に結び付く洞察を得ていくことが、従業員一人一人の声にこたえていく重要な要素となっている。

タレント分析データの使用



従業員の声：「私の独自のスキルや私の興味の方向性を理解してほしい」

従業員の活性化に向けて取り組む：

- ・より健康な職場を作ることによって、差別化する
- ・キャリア上の滞留ポイントに焦点を当てる
- ・貢献意欲の高い組織文化を浸透させる
- ・帰属意識を作りあげる