

人事ポートフォリオ

	小	獲得的自由度		大
自社の人材群	管理(マネジメント／リーダー)	経営者候補 (次期経営者／MBAホルダー)	役職経験者 (課長職以上)	役付経験者 (高度専門職、主任、係長、マネージャー以上)
	指導(業務遂行)	ゼネラリスト兼スペシャリスト	スペシャリスト (弁護士/税理士/社労士など)	ベテランスタッフ (熟練度の高いスタッフ)
	一般(処理／現場)	スペシャリスト型 オールマイティスタッフ	オールマイティスタッフ (営業、総務、配送などある程度こなせる)	スタッフ (サービス・商品提供)

参考項目 賃金、業務内容、労働時間数、休日数、資格の有無、経験の有無
能力査定方法、不足しているポジション、拡大したいポジション、将来必要なポジション
即必要なポジション

※人材を獲得(外部及び内部)をする際の基本的戦略(方向性)です。
絶対的に必要なポジションは、スタッフ及び経営者候補です。極端に言えばサービス・商品の提供と事業戦略立案の部署に人材がいれば経営は成り立ちます。