

HRという経営戦略

人手不足、社員エンゲージメント、リスク管理、
真のダイバーシティ...課題は山積み

複雑化する労務問題、困難を極める人材獲得、定着しない若手人材、リーダーの育成...
HR領域は、経営課題そのものとも言えます。コロナ禍を契機に定着したテレワークの功罪
や、直面する2024年労働規制問題など、取り巻く環境は厳しさを増すばかりです。

義務化された「人的資本情報の開示」への対応方法や進め方などの課題をいかに解決
するのか。日経BP Insightで提示してまいります。経営企画や人事に携わるチームが
戦略的な判断をくだすために必要な材料、情報、ソリューションをご提供する。それが
日経BP Insight for HRというプロフェッショナルのサービスです。

日経BP Insight for HRでは、HR分野に精通したメディアコーディネーターを配置。
濃密なコンタクトを継続して実施し、課題、それらを取り巻く市場や環境の変化にいち早く
対応できる情報を編んでお届けしていきます。他社の事例、経営の戦略立案や人材開発、
DX活用といった豊富な“最前線”の取材記事を元に構築します。

これまで培った確かな取材力とネットワークで紡ぐ情報が、人・組織・経営を強くする。こ
れが、日経BP Insight for HRの力です。

未来を見通す確かな力を得ることで、貴社の経営はさらに飛躍します。

日経BP **Insight**

チームで使う、組織力を上げる情報ツール。
「HRの課題解決に特化した情報」をプロフェッショナルが構築します。

HR分野専門のメディアコーディネーターが、貴社の課題をヒアリング。
プロフェッショナルが求める情報ニーズにお応えします。

“**プロのためのプロ**”が着眼し、選び抜いた**10の課題**



課題解決は、確かな情報から。

プロフェッショナルに向けた情報を日々厳選、重要テーマを強化してお届けします。

チームで使う情報ツールで組織力を上げる！

御社専用に
カスタマイズ



「日経BP Insight」に掲載中の記事の一部をご紹介します

採用

びっくり退職防止の3カ条

定着担当者の設置や定着予算も

Z世代の就活白書

だから御社は嫌われる

JR西日本、DXに全集中

専門会社で「デジタル人材」の確保・育成へ

ダイレトリクルーティングが台頭

総スカウト時代に突入

自社の良さを「ストーリー形式で語れ」

IT人材争奪戦で採用成功に 欠かせないこと

ミドルと会社 すれ違い

50代、継続雇用イヤ7割

ゲンバ崩壊：経験を生かせず
優秀な人材がやる気を
なくした工場

育成

資生堂、本気の 「デジタル人材育成」

育成制度もパーソナライズ

ミドルマネジャー 一育成と 経営人材育成は どう違うのか

三井不動産の新 事業提案制度

「ぶどう栽培」もOKの狙いとは

管理職候補340人調査

昇進承諾度は5 割未満

なり手不足が迫る

Z世代リーダーの頭の中&仕事術

脱・定年迷子 50 歳からの定年戦略

みんなはどう乗り越えた？ 部長の壁

労務

「カスハラ」は人事の大問題

事前準備がカギ

丸井・エーザイ・味の素に学べ

人的資本開示の心得

“コミュ格差”を解決

コクヨ式仕事術、多様化する働き方に対応

ジョブ型人事制度、ビジネスパーソンの6割が 「管理職の評価能力に不安」

2023年版 「女性が活躍する会社」BEST 100

独自の調査
企業の女性活躍とダイバーシティの現在地

「変革できる」組織・チームの心理的安全性

全社的な品質不正、真の原因は役員の報酬システム？

さらなる課題には...

また、日々の情報収集に加え、労務研修、育成研修など、複合的なソリューションもご用意しています。

日経ビジネス
課長塾

日経ビジネス
経営塾

女性活躍・D&I
サクセスプログラム

次期経営幹部養成プログラム
未来100H道場

