

図表3: タイプⅣのグローバル企業における人材マネジメント例

自立した社員の採用

- 「UP or OUT」の人事処遇の下で、自立的に自身のキャリアを考えることができる人材を採用する

低評価者への退出コミュニケーション

- マネジャー以上は評価による退出人材のスクリーニングを実施
- 若年層であっても最低評価が2回連続で付くと自動的に退出を促される仕組み（人員の5%程度が恒常的に代謝していくイメージ）
- 評価が高くない（処遇しきれない）人材については、特に活性化のための施策は行わない

