



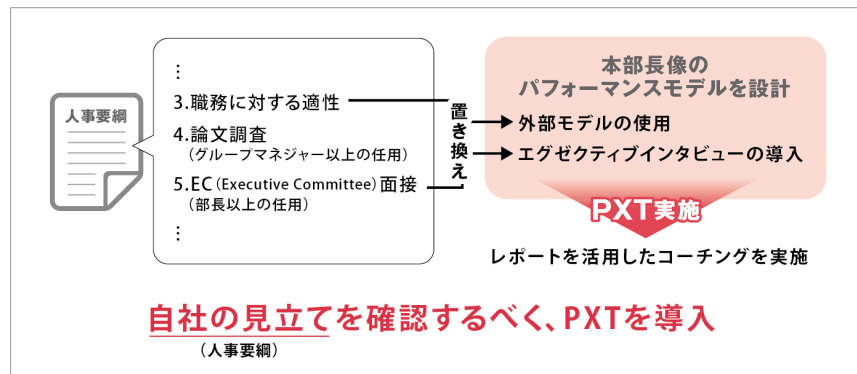
職務についての適切な指標が乏しい中、PXTは客観的な判断材料になりました

導入背景

市場のニーズを捉えた商品開発とそれを支える堅実な経営基盤によって、事業を推進する社内における課題は今後の各本部長のトップを担う人材をいかに見極めて育成していくのか、という点にありました。本部長の後継者計画の立案には、自社基準を設けてはいるものの、運用に課題を有していました。特に、各本部長ごとの職務に対する適性については、客観指標がないままの登用となっていました。

ソリューション

今後の本部長像を示すパフォーマンスモデル設計に着手。設計手法としては、外部モデルとエグゼクティブインタビューを選択した。エグゼクティブインタビューとは、同社の経営トップに対して、その職務に期待する要素をヒヤリングし、PXT指標に紐付けていくモデル設計アプローチを指します。このプロセスにより、外部モデルを軸にしなが、同ポジションにおけるトップの期待を盛り込むことができ、納得度と精度の高いモデルを構築することに成功。その後、PXTより出力されるコーチング用のレポートを活用したエグゼクティブコーチングを候補者に対して実施、育成効果を高めた。



効果

- ◎ 外部モデルを軸に経営トップによるインタビューの実施による妥当性向上
- ◎ 制度の高い本部長モデルを設計し、登用時の判断材料に活用
- ◎ コーチング用レポートの活用による育成効果の向上

User's Voice

PXTは後継者計画に関する候補者の見極めとコーチングの領域に関する両面を支えてくれた

本部長に登用するときは、複数の要件などから総合的に判断していますが、職務への適性については、客観的な指標がありませんでした。そこで、より客観的に評価する判断材料が必要であると考え、PXTを活用することにしました。現在は、本部長モデルのほか、研究開発、営業、生産などについて、各職務にマッチするようにPXTのパフォーマンスモデルをカスタマイズして使っています



CASE 06

後継者計画

業界

製造業

規模

20名

モデル

本部長候補の育成と登用

人と職務のフィットを測定する 戦略的人材アセスメント ProfileXT®とは

どんな人が優れた成果を上げるのか———？

20年間にわたる36万人へのキャリア追跡調査の結果、職務にフィットしている人材は、そうでない人材と比較して、およそ2.5倍の生産性をもたらすという研究結果が報告されています。優れた成果を達成する人材は、学歴や仕事への経験値等ではなく、「その人材がどれだけその職務にフィットしているか」が最も重要な要素であることが証明されているのです。ProfileXT® (PXT) は人と職務のフィットを測定し、組織の適材適所の実現を強力に支援します。

ProfileXT®導入前 企業に共通する人材活用の課題

採用	<input checked="" type="checkbox"/> 採用におけるミスマッチを解消したい <input checked="" type="checkbox"/> 優秀な人材の離職を減らし定着率を向上したい
配置	<input checked="" type="checkbox"/> 直感や勘に頼った配置や登用を見直したい <input checked="" type="checkbox"/> 次世代を担う人材プールが不足している
育成	<input checked="" type="checkbox"/> 投資効果が上がらない育成施策を立て直したい <input checked="" type="checkbox"/> 人材の能力を埋もれさせてしまっている

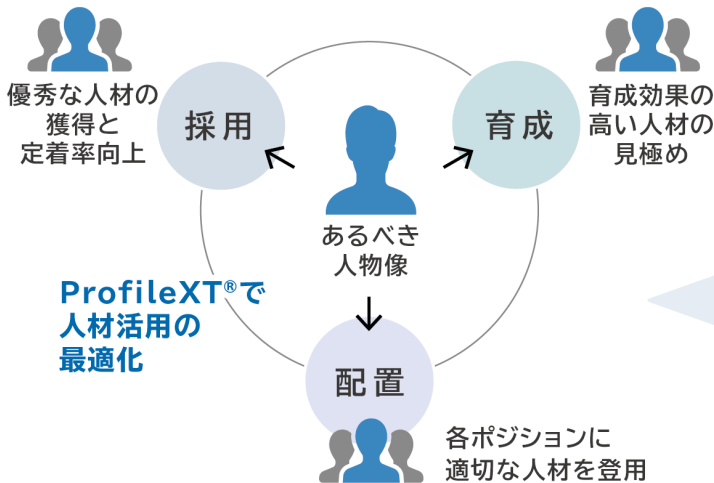


顕在化している領域

潜在化している領域

課題解決のヒントは氷山の下に隠されている

ProfileXT®導入後 人と職務のフィットを測定し人材の生産性を最大化する



ProfileXT®の動き

【人材データ】

サマリグラフ

サマリーグラフ

【パフォーマンスモデル】

サマリグラフ

サマリーグラフ

ProfileXT®3つの特徴

- ▶ 1. 企業独自の成功像「パフォーマンスモデル」の作成
自社向けにカスタマイズした職務モデルを自由に設計
- ▶ 2. 人材マネジメントの全領域に適用可能
1回のアセスメントで採用-配置-育成に対応し人材データを蓄積、評価
- ▶ 3. 多言語対応と世界最高水準のクオリティ
33言語での自由なレポート出力と言語毎に検証された妥当性と信頼性
125ヶ国 世界4万社で展開する世界標準の科学的ソリューション

各種ジョブフィットレポートを提供