



CASE 07

新規事業

業界
アミューズメント

規模
100名

モデル
組織再編における人材登用

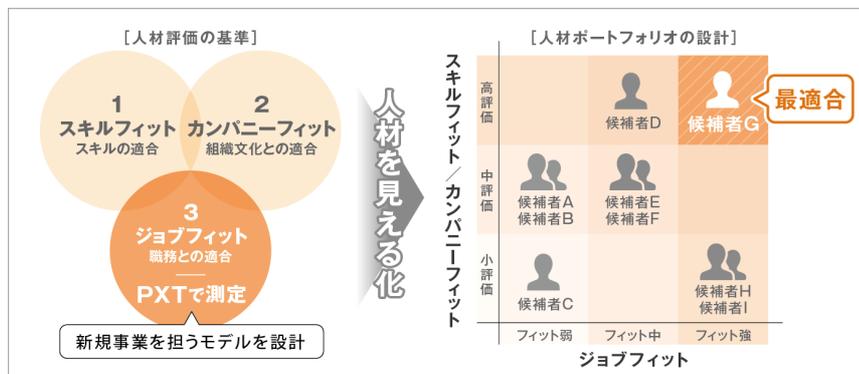
既存ビジネスで成功しているから、 新ビジネスで成功するとは限らない—— ジョブマッチ%は新しい視点を与えてくれた

導入背景

変化する市場ニーズに対応すべく、メイン事業を軸にしつつも、その他の事業展開を模索する同社。人事領域においても変革が求められている状況において、グループ会社の組織再編、その後カンパニー制度移行を念頭にした幹部人材の見える化ニーズの浮上により、PXTの導入に至りました。

ソリューション

幹部人材の見える化と育成に関する議論の結果、人材の登用を3つの視点で検討していくことに決めました。3つの視点とはスキルフィット、カンパニーフィット、そしてジョブフィット。ジョブフィットの測定には新規事業を担う人材モデルを設計して、提供しています。最終的には縦軸にスキルフィットとカンパニーフィットを横軸にはジョブフィットを置いた「人材ポートフォリオ」を構築し、同社における人材の見える化を実現。新事業の加速を人事領域から支援するプロジェクトとなりました。



効果

- ◎ 客観指標によるフェアな人事の実行
- ◎ 登用すべき人材の絞り込みに成功
- ◎ 変革推進のための新しい人事フレームワークの獲得

User's Voice

経営トップの要望に応える形で導入。
今後も積極的にPXTを活用して行きたい。

幹部人材を客観的に見える化せよ、という経営トップの要望に応える形で導入に至りました。自社では導くことが出来ない人材に対する示唆を得ることができ、満足しています。今後は人事制度の変更やタレントマネジメントのシステムにPXTを組み込んで、人事領域の変革の一部として活用したいと考えています。



