



CASE 08

採用～戦力化

業界
コンサルティング

規模
50名

モデル
新入社員配置/育成

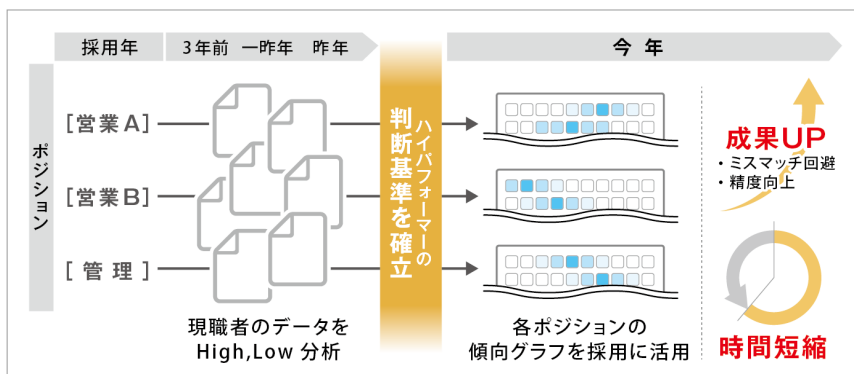
新入社員をハイパーフォーマーに育てる 科学的データは、人材に対する ぶれない判断基準をもたらしました

導入背景

数年前から新卒採用をスタートし、企業文化とのフィットと人材の定着を意図して採用を行ってきたが、新卒配属における職務適性を見極めが課題となっていました。そこで配属後すぐにパフォーマンスを発揮する社員とそうでない社員の差を科学的に職務適性を明確に見極めることが可能となるPXTの導入を通して、新入社員の適性配属を実現することにチャレンジしました。

ソリューション

主要ポジションにおけるハイパーフォーマーに対して、PXTに回答協力を得ることで現職者同時比較を行いました。このプロセスにより、ハイパーフォーマーの基準が「データ化・可視化」され、「共通言語化」に成功しています。その結果、採用・配置・育成・評価など様々な人事領域において、ぶれない判断基準が確立されています。特に新卒採用時における判断基準の精度が飛躍的に向上。経営会議において、人事部門より取り貯めたアセスメントデータを元に経営者に対して採用戦略に提言しています。自社の軸が確立することで候補者とのミスマッチを回避でき、採用競争力の源泉となっている。



効果

- ◎ 自社のハイパーフォーマーのデータ化
- ◎ ぶれない採用基準の確立
- ◎ 新卒配属の最適化による採用競争力の向上

User's Voice

「ジョブフィット採用」の実現で、パフォーマンスの高い 新卒採用～配属プロセスを確立できました

自社の様々な職種におけるハイパーフォーマーの分析が進んだことが経営層にとっても人事にとっても大きなインパクトでした。自社におけるハイパーフォーマーのコンピテンシーモデルの基準が「データ化・可視化」されたことで、採用・配置・育成・評価など様々な人事領域において、ぶれない判断基準が確立されて、満足しています。



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。

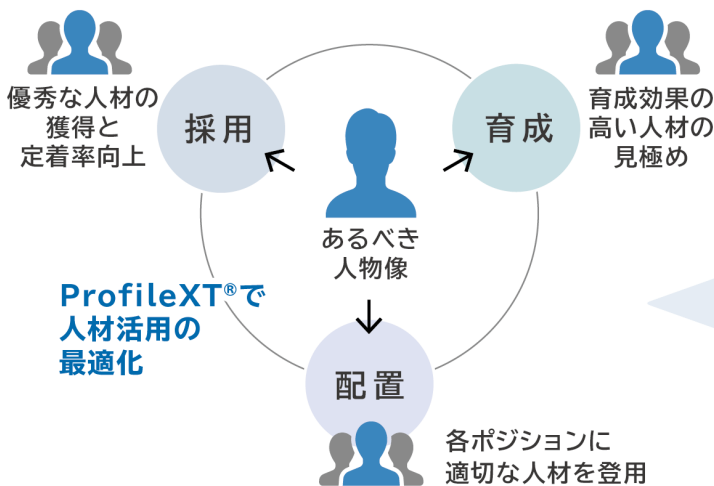
ProfileXT®導入前 企業に共通する人材活用の課題

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®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

ProfileXT®の動き

【人材データ】

【パフォーマンスモデル】

各種ジョブフィットレポートを提供