



“人材議論の空中戦”に 終止符を打ち、業績向上を 目的にPXTを導入しました

導入背景

新たな成長軸を海外市場に求める同社は事業を推進する海外要員のパフォーマンス強化が課題となっていました。一方で、海外赴任者における具体的な人材要件が組織内で共有されておらず、人材に関する議論の“空中戦”が展開され、必ずしも戦略的とは言えない海外人事ローテーションとなっていました。そこで、今後の海外事業を支える人材の育成と効率的な人材配置を通じた業績向上を目的に海外赴任前研修とセットでProfileXTを導入しました。

ソリューション

海外現地法人の主要ポジションである現地法人社長モデルの構築を軸に導入プロセスを始動しました。現地法人社長経験者へのインタビュー、現職の法人社長のアセスメントデータ、及び外部モデルを参考にパフォーマンスモデルを構築し、モデル化することで組織内の共通言語として機能させました。海外赴任予定者にPXTを回答してもらい、自己理解を促進するフィードバックセッションとして役立てながら、データ蓄積を行っています。データ蓄積の拡がりと共に、海外キーポジションにおける更なるパフォーマンスモデルの拡充を図っています。



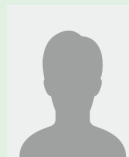
効果

- ◎ 人材データの蓄積による海外要員の見える化
- ◎ 結果のフィードバックを通じた赴任者本人への“気づき”醸成
- ◎ 好業績者のパフォーマンスモデル設計による共通認識の構築

User's Voice

“なぜ、ハイパフォーマンスが実現するのか？”が
数値化され、組織内の共通言語化が実現しています。

最初に現地法人社長モデルの提示、説明を受けた時の納得度の高さが印象に残っています。組織の共通言語として機能をPXTは果たしています。継続的にPXTのデータを蓄積し、戦略的人事を実現することで、限られた人的リソースを活かしきり、業績の向上に寄与したいと考えています。



CASE 10

グローバル人材

業界

電気通信業

規模

200名

モデル

海外赴任者の選抜と育成

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

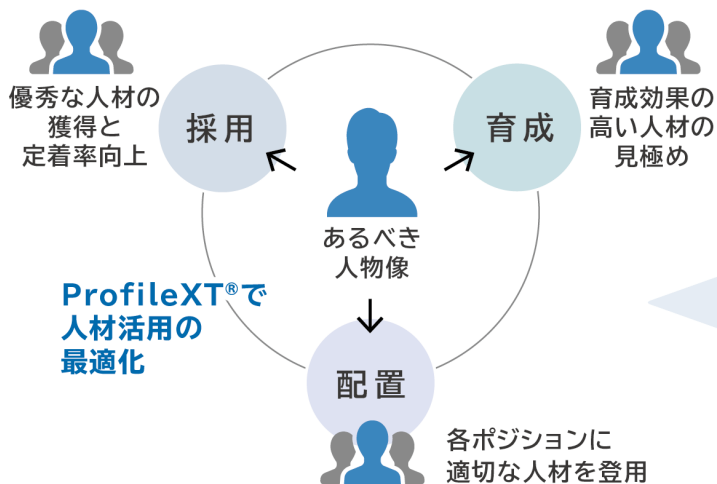


顕在化
している領域

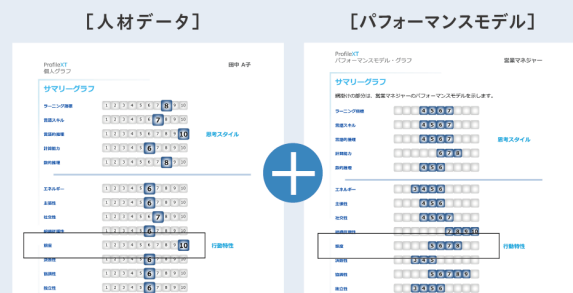
潜在化
している領域

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



各種ジョブフィットレポートを提供

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