

人材アセスメント（人材育成改革）

企業が抱える人事・人材育成課題

デジタル化を踏まえた事業環境の変化の加速、またコロナ禍によりドラスティックな組織・働き方の変化が余儀なくされる今、組織・人材マネジメントの抜本的な改革が求められている。

組織（企業）側・事業ニーズの変化

- グローバル化・デジタル化の進展における事業転換に向け、既存事業から新規事業への人材シフトが必要に
- デジタル・AIを始めとするテクノロジーとの共存を前提にした仕事の質・スキルの変容

個人（従業員）側・労働市場の変化

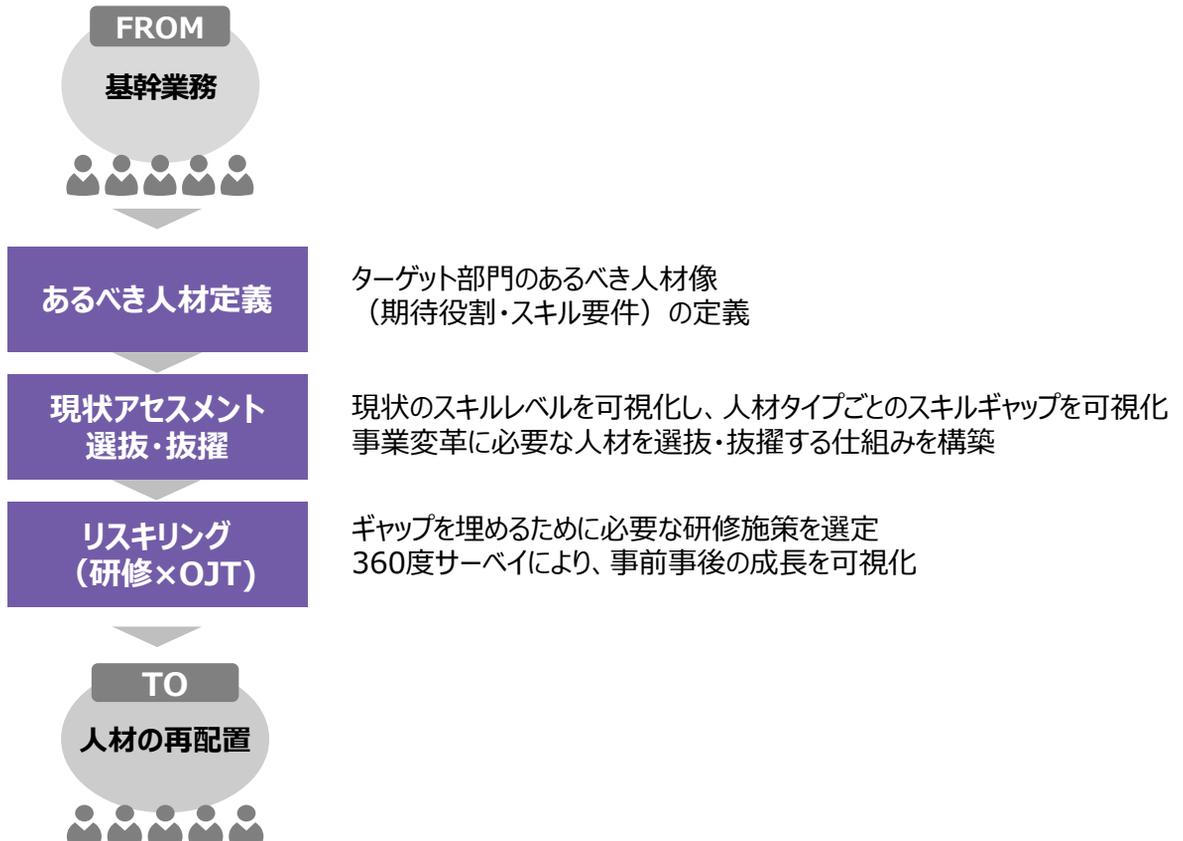
- 人生100年時代を見据えた自律的なキャリア形成の必要性（終身雇用の崩壊）
- 副業、リモートワークなど労働者の働く価値観の多様化とリカレント教育への投資

企業が抱える人事・人材育成課題

- 組織内の人材ポートフォリオが長期間変わらず、**人材の硬直化・同質化**が続いている
- 適所適材を目指すものの、**どこに、どういうケイパビリティ（能力・スキル）を持つ人材がいるのか分からない**
- 階層別研修など各種施策を打っているが、**人材育成の効果は見えず、研修がやりっ放し**になっている

人材力の可視化（人材アセスメント）から選抜・抜擢を軸とした人材育成改革へ

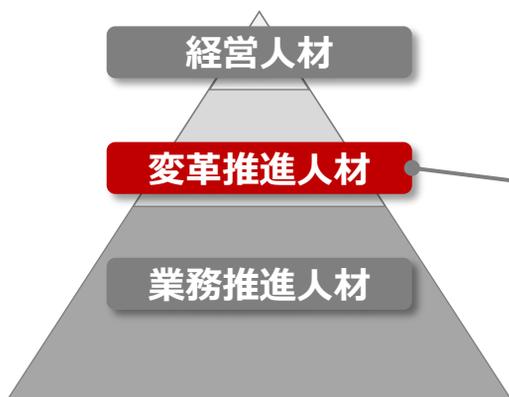
ターゲット部門にて、あるべき人材要件を設計し、人材アセスメントをベースに現在の人材力を可視化する。事業変革に必要な人材を選抜・抜擢し、リスクリングプログラムを実行。その後、人材再配置を戦略的にを行い、組織内に新陳代謝を起こす。



選抜・抜擢型育成のポイント

ビジネス変革を推進できる「変革推進人材タイプ」をメインスコープに人材要件定義を設計し、選抜・抜擢を行う。選抜・抜擢で押さえるべきポイントは主に3つあり、各社の人材タイプに応じて選定。

人材ピラミッド



- 外部環境を見据え、**新事業やサービスを創造・推進**することができる人材
- 新規アイデアの事業化・実践・拡大を推進
- 事業の成長・改善に向け、ITやデジタルを活用し、**既存事業改革を推進**

選抜・抜擢で押さえるべきポイント

1.スキルの適合

業務スキル
知識/保有資格
【スキルの確認】

2.組織文化との適合

価値観/マインド
【行動の確認】

3.職務との適合

思考スタイル
行動特性
【資質の確認】

Why QUNIE ?

QUNIEは、組織・人材戦略の立案から人材育成の運用までを一気通貫で構想・導入することが可能です。

戦略～ITまで 統合したソリューション

人材戦略の立案からIT導入までを一気通貫で構想・導入することが可能です。独自のノウハウに加え、NTTデータグループのスケラビリティを活かし、IT活用を視野に入れたコンサルティングが可能です。

ビジネスに適した 組織・人材戦略立案

現場経験とコンサルティング経験の両方のキャリアを兼ね備えたエキスパートによって、理論やテンプレートをそのまま当てはめるだけではない、ビジネスに適した“現場力”の高いコンサルティングが可能です。

人材育成改革を支援

研修をやりっ放しなど、育成效果が見えにくかったこれまでの人材育成施策を改革し、ターゲット部門と育成対象者の選定から、事前事後のアセスメント実施を通して、人材育成の効果を可視化します。



〒100-8101 東京都千代田区大手町2-3-2 大手町プレイス イーストタワー11F
TEL: 03(3517)2292 FAX: 03(3517)2293
Email: info@qunie.com https://www.qunie.com

NTT Data Trusted Global Innovator
NTT DATA Group