



タレントマネジメントにおける悩み事と システム選定時のポイント

タレントマネジメントの悩み事を確認の上、タレントマネジメントシステムを選定・導入する上で有効となる進め方やポイントを記載しております。課題を感じながらも解決・実行に向けて、何から手をつけたらいいのかわからない、優先順位がつけられない場合など、本資料内容をきっかけにいただけたら幸いです。

目次

1. **タレントマネジメントにおける悩み事**
2. **スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ**
3. **タレントマネジメントシステム選定時のポイント**
4. **まとめ**

1. タレントマネジメントにおける悩み事

2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ

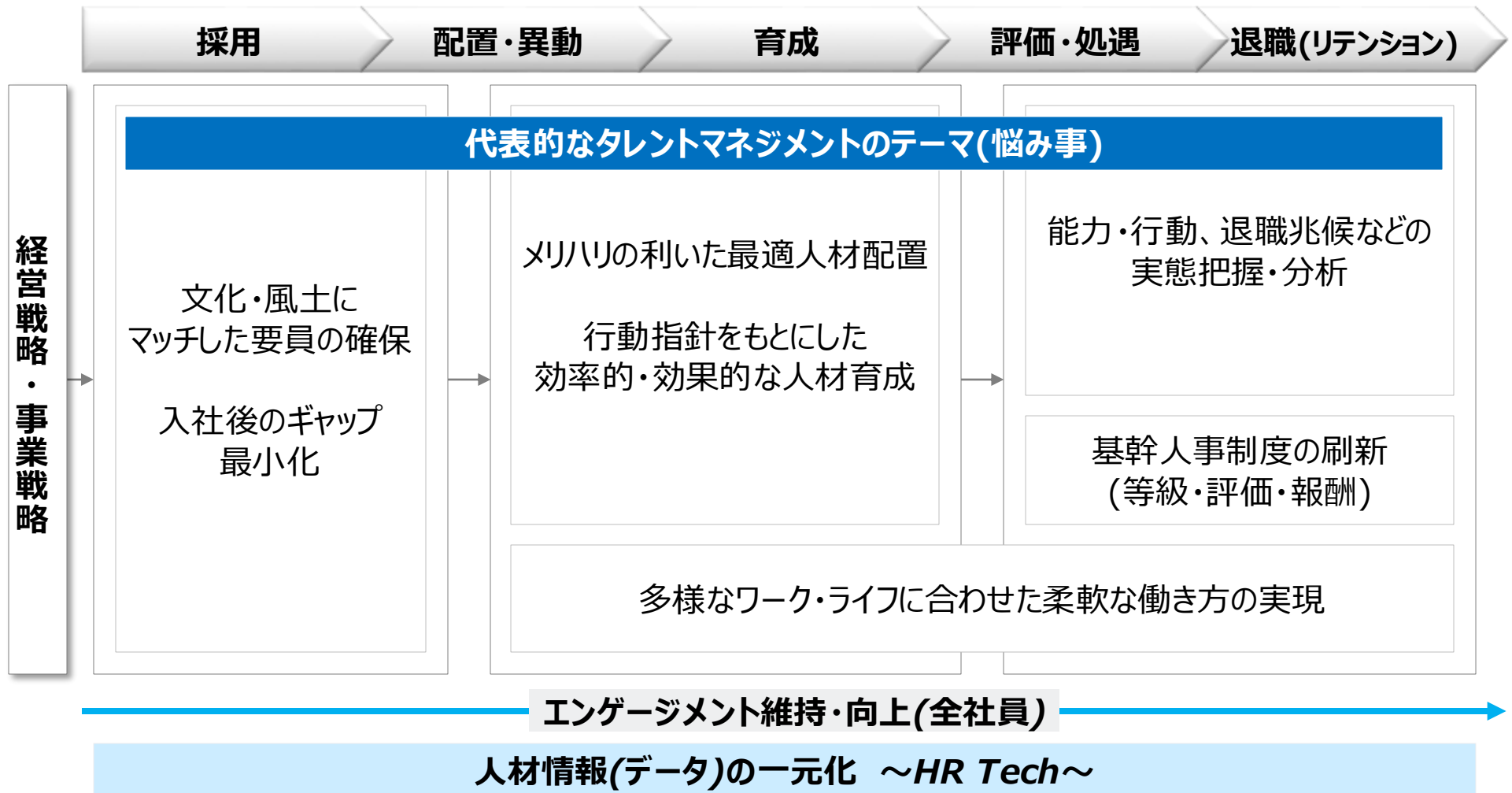
3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント

4. まとめ

1. タレントマネジメントにおける悩み事

人材マネジメントの一連プロセスに対し、多様、かつ相手により解釈が“まちまち”になる内容が、代表的テーマ(悩み事)として挙げられます

<タレントマネジメント全体観>



1. タレントマネジメントにおける悩み事

不安定な社会情勢の中、人材マネジメントの重要性が高まり、タレントマネジメント対象が拡大並びに、テクノロジー進化(クラウド)により、様々なパッケージシステムが普及しました

<タレントマネジメント変遷>

始まり(2010年頃)

現在(2020年)

社会情勢(不安定・不確実)

売り手市場：採用が困難(人材が大手・有名企業に集中)

経営層

- ・リーダー育成(幹部候補)、後継者計画

事業部

- ・パッケージシステムの普及
(従来に比べクラウド上で容易に導入可)

人事部

タレントマネジメント



採用 配置 育成 評価 退職

人材情報の一元化

対象者・利用者が拡大
(全社員)

人材マネジメントの最適化

社員本人

1. タレントマネジメントにおける悩み事

とりあえずパッケージシステムを導入したものの、もっと何かできるはず・・・

目的・狙いが曖昧化し課題が蔓延、企業全体に対し、抜本的な対応が求められています

経営層

- ・ 経営理念と企業風土・社員意識にギャップを感じる
- ・ 事業部より推薦された経営人材候補がピンとこない

事業部

- ・ 組織・チームが効果的に機能しない
- ・ 行動指針が浸透しない
- ・ リーダー育成がままならない
(若手を抜擢できない)

社員本人

- ・ 将来のキャリアプランやスキルアップに不安を感じる
- ・ 成果を発揮できずモチベーションが低下している

**全方位で
対応必要**

上長

- ・ プレーイングマネージャーとして多忙・疲弊している
- ・ 部下とのコミュニケーションが上手くとれない

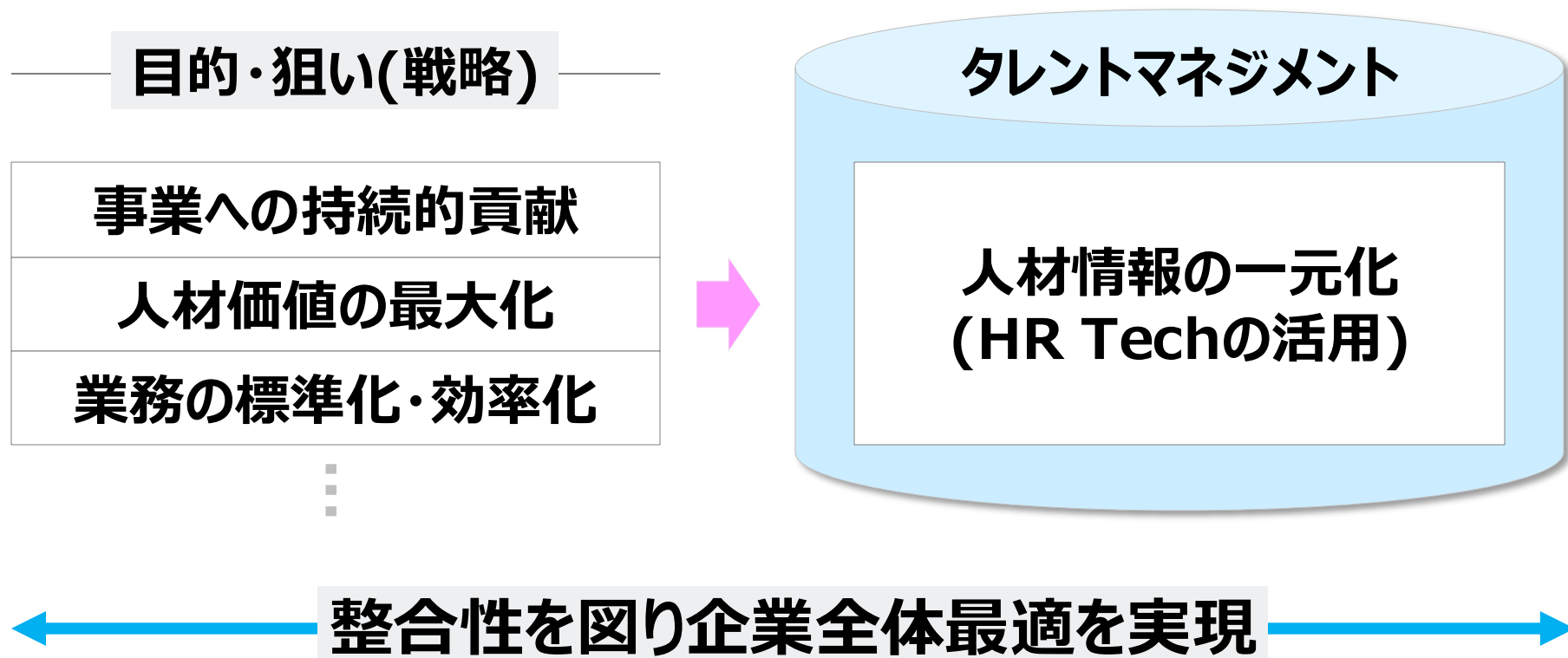
人事部

- ・ 制度の抜本的見直しが困難(システムが足かせ)
- ・ 人事戦略に有効な各データの収集・分析が困難
- ・ 優秀な人材が確保できない/定着しない(早期退職リスク)

-
1. タレントマネジメントにおける悩み事
 - 2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ**
 3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント
 4. まとめ

2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ

タレントマネジメントで何を実現したいのか、目的・狙いを定め、実現の基盤となるシステムと整合性を図る必要があります



2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ

検討すべき内容は、各企業の実態に応じ様々

確実に実行・定着化するため、プロジェクト計画として“あるべき姿”の可視化が重要になります

スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ

現状の把握

現状について確認
的を得たヒアリング実施



抜け漏れ防止

課題の抽出 原因分析

課題を分類・階層化
根本原因を追求



**ディスカッション
共感・納得**

あるべき姿 の検討

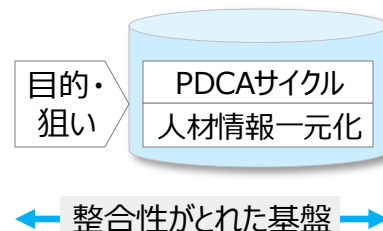
新業務/新システム
全体像を定義



**全体計画の策定
(事業部と一体)**

システム導入

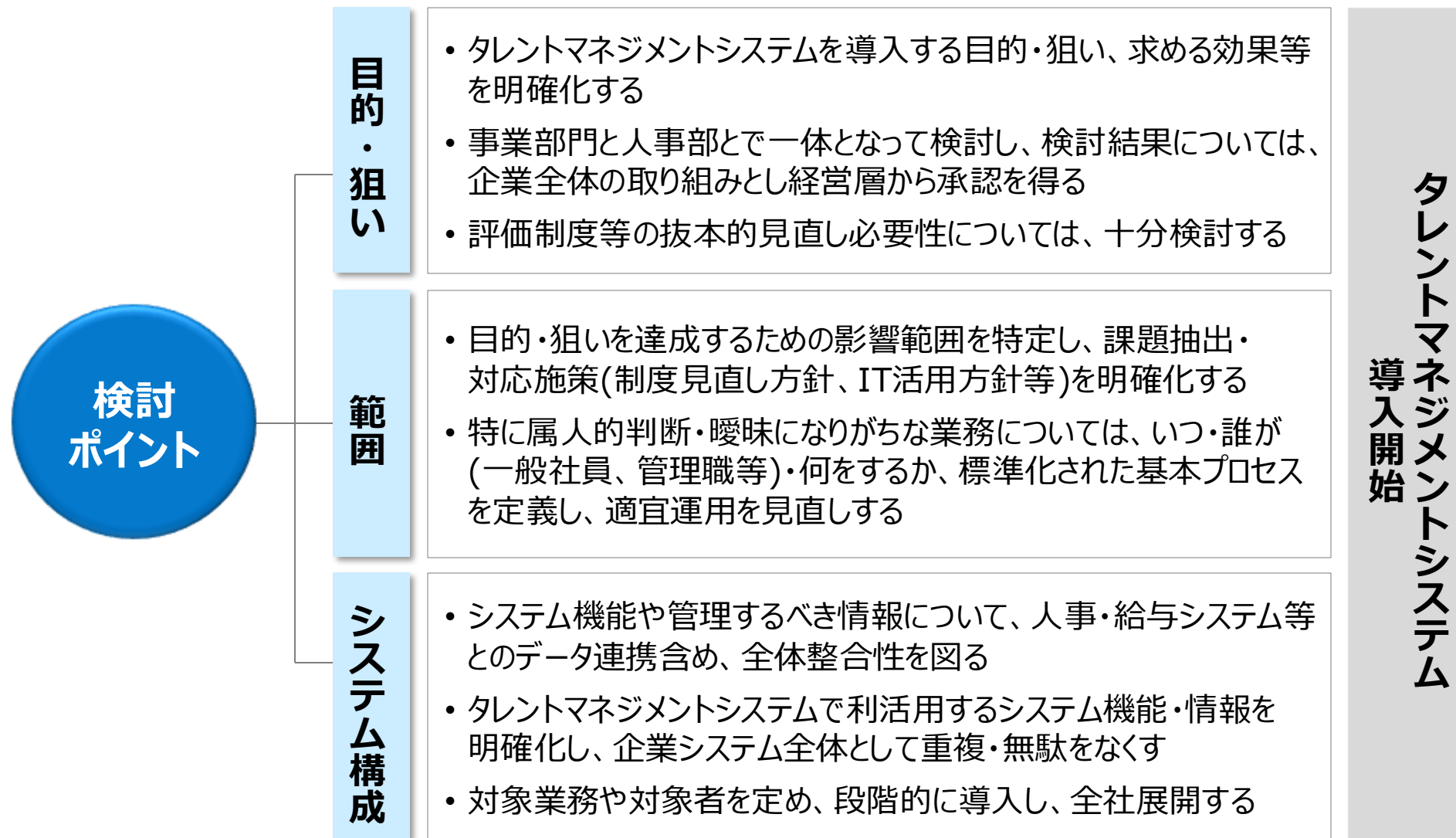
優先度を設け段階的
に導入・全社展開



**“あるべき姿”
確実に実行・定着化**

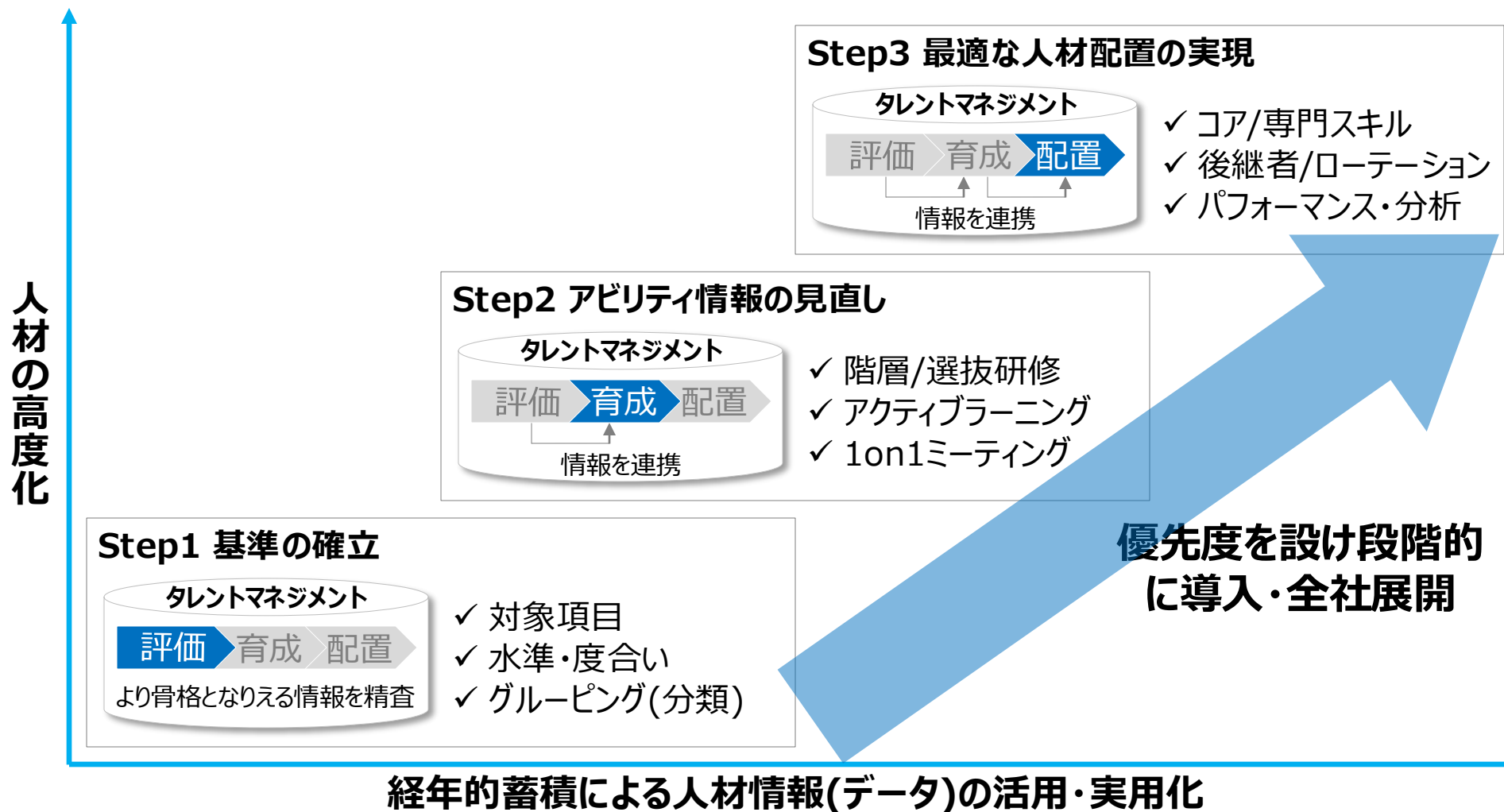
2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ

目的・狙い、範囲、システム構成を検討・計画書として明確化した上で、システム導入開始します



2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ

人材マネジメントの一連プロセスに対し、優先度を設け段階的にシステム導入することで
人材の高度化、人材配置の実効性を高め、“あるべき姿”を確実に実行・定着化します

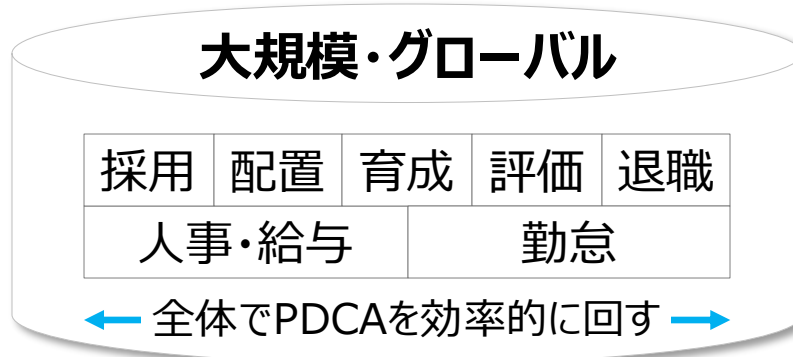


-
1. タレントマネジメントにおける悩み事
 2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ
 - 3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント**
 4. まとめ

3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント

タレントマネジメントシステムは、大きく総合系と専門系に分類されます

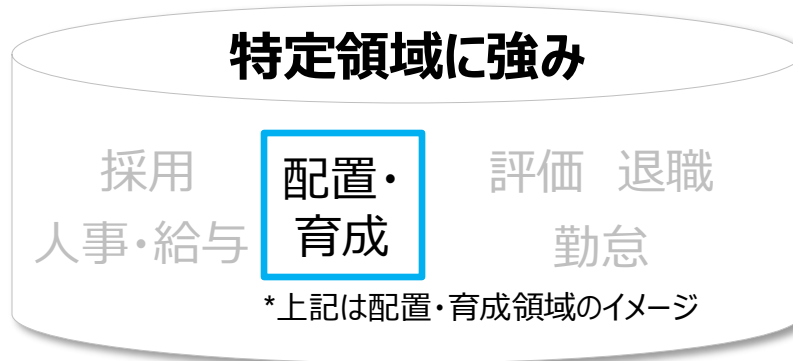
総合系



パッケージ(ベンダー)の特徴

- 大規模やグローバル企業の対応実績が豊富
- 一つの領域より導入開始が可能 (他領域への拡張・展開が容易)

専門系



パッケージ(ベンダー)の特徴

- 比較的、特定の領域に対し、専門性が高く知見が豊富
- 他領域(現システム)との連携含め、全体構成や実現手法の見直しが必要

3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント

目的・狙いに応じ、最適なパッケージを選定する必要があります

総合系パッケージ(ベンダー)

- SuccessFactors
(SAPジャパン株式会社)
- Oracle Talent Management Cloud
(日本オラクル株式会社)
- Workday
(ワークデイ株式会社)
- POSITIVE
(株式会社電通国際情報サービス)

⋮

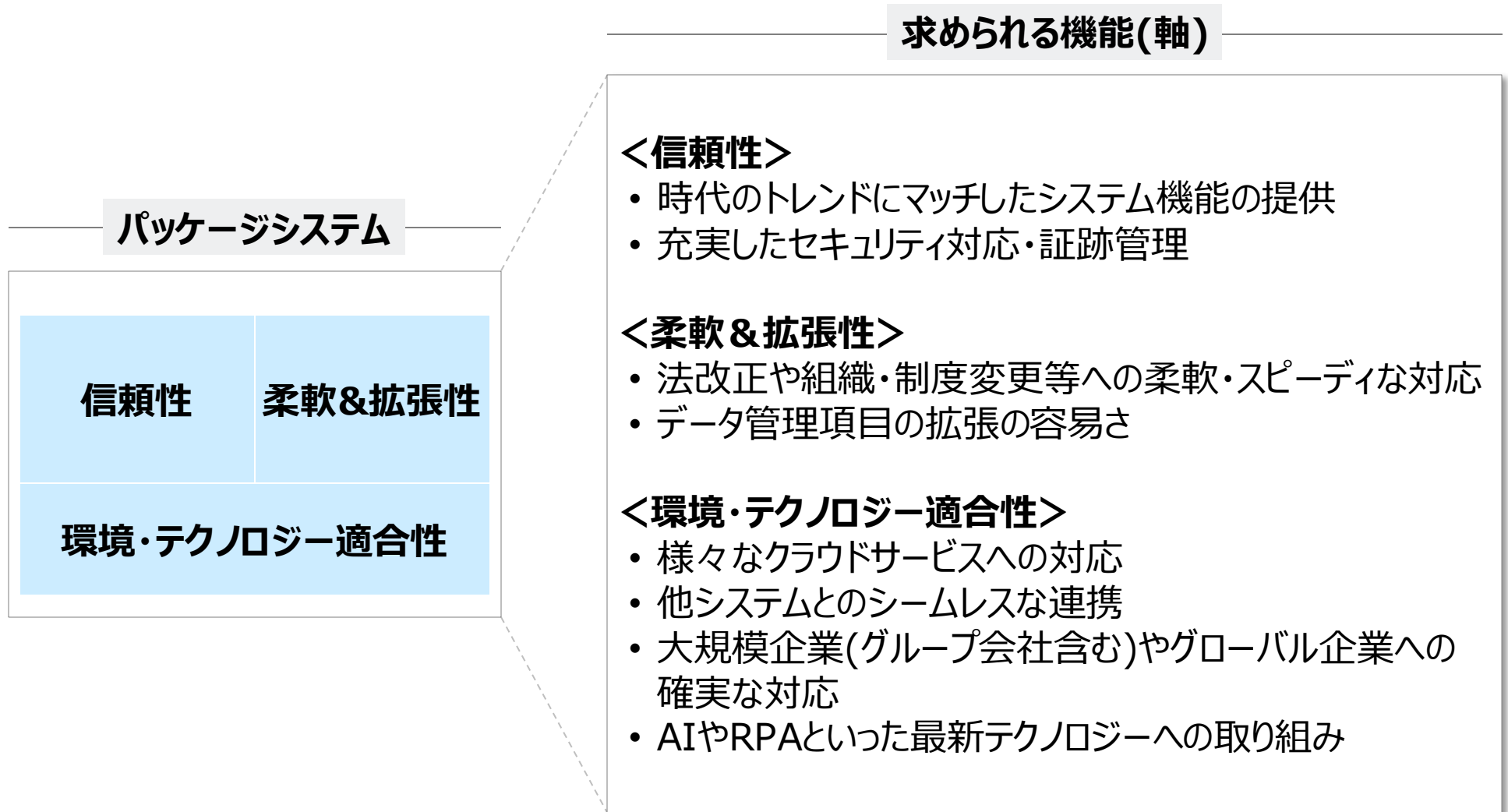
専門系パッケージ(ベンダー)

- カオナビ
(株式会社カオナビ)
- Rosic
(インフォテクスコンサルティング株式会社)
- HITO Talent
(株式会社パーソル総合研究所)
- CYDAS
(株式会社サイダス)

⋮

3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント

一般的なパッケージシステムに求められる機能(軸)は、以下の通りになります



3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント

タレントマネジメントシステム選定時に確認・押えておくべき主要なポイントを挙げさせていただきます

<信頼性>

機能網羅性	・パッケージ標準機能の有無：採用、配置・異動、育成、評価・処遇、退職(リテンション)
権限・証跡管理	・組織、役職、等級、職務等をキーとしたユーザーのメニュー表示・利用設定 ・組織、役職、等級、職務等をキーとしたユーザーのデータ更新・参照といった権限設定 ・アクセスログ(誰がいつ頃、どんな機能を利用したか)の参照、及びデータ出力

<柔軟・拡張性>

柔軟性	・パッケージ標準の管理項目について、画面表示名称・最大管理文字数等の設定 ・組織、役職、等級、職務、能力、評価項目等のマスタ値について、ユーザー側での自由設定 ・外部データ出力(エクセル等)について、ユーザー側での自由設定(出力項目の任意選択)
拡張性	・ユーザー独自の管理項目の追加設定(追加可能な項目数等の制限・制約はないか)

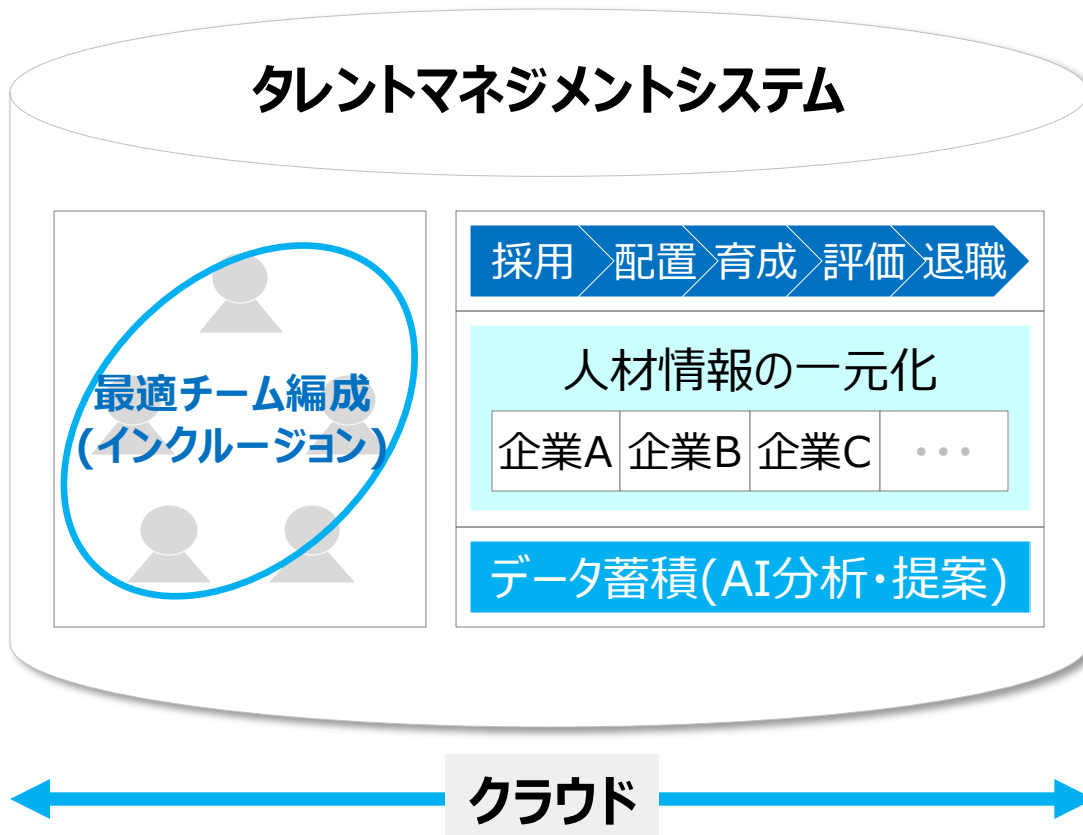
<環境・テクノロジー適合性>

クラウド	・対応可能な範囲(SaaS/PaaS/IaaS)
インターフェース	・データベースのテーブルレイアウトについて他システムへの公開有無 ・API連携についての対応可能な範囲(マスタ、トランザクション)
社員数規模	・管理可能な社員数(増加に伴う性能・レスポンスやユーザーアクセスの制限・制約はないか) ・グループ企業体の管理手法(本社とグループ会社とで同一環境内で管理可能か)
グローバル	・言語の対応範囲、及び実現方法(ユーザー毎に日本語や英語等の切り替えが可能か) ・各国含めた全社員の情報管理方法 (社員プロフィールについて、一意の番号で全社員の一元管理が可能か)
テクノロジー	・AIやRPAといった最新テクノロジーに対しての現在・将来における対応実現性

3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント

クラウドやHR Techの活用による相乗効果を狙い、利用者に合わせたテクノロジーを取り入れ、**将来・長期の視点でタレントマネジメント基盤を確立します**

<タレントマネジメント基盤>



得られる効果(将来・長期にわたって)

- ロールモデルをもとに、候補者抽出し最適配置によるパフォーマンス最大化
- 社員本人の目標や上長の甘辛評価の自動添削(効率性の向上)
- 同業他社の平均水準と比較、スピーディーな意思決定を支援

⋮

面談結果などのデータ定量化による
経年分析や提案精度のさらなる向上

-
1. タレントマネジメントにおける悩み事
 2. スコープを外さないための検討の進め方・アプローチ
 3. タレントマネジメントシステム選定時のポイント
 - 4. まとめ**

4. まとめ

今一度立ち止まり、目的・狙いを定め、範囲を明確化の上、現状システムとの整合性を図り、**段階的にタレントマネジメントシステムを導入していくことが、企業全体最適につながっていきます**

目的・狙い

- 今一度立ち止まり、課題・原因を分析
- 計画・基本構想の立案(事業部と一体)



スコープ

- 全体整合性を図る(現システム含む)
- システムは優先度を設け段階的に導入

INTLOOPについて

さまざまな経営課題の解決を支援するコンサルティング事業を主軸に、テクノロジーを駆使しビジネスモデルの変革を目指すデジタルトランスフォーメーション事業、システムの開発・導入を支援するテクノロジーソリューション事業、専門性の高い人材を紹介する人材ソリューション事業の4事業を柱に事業を展開。

常にお客様の視点に立つことを第一義に考え、お客様の課題に対して最適なソリューションを提供し続けています。

お問合せ

下記フォームよりお問合せください。

<https://www.intloop.com/contact/general/>

記載の企業ロゴデザインについて

記載している企業のロゴ、商標は企業が提示しているガイドラインを確認したうえで記載しています。
デザイン、商標についての著作権は、それぞれの企業に帰属しています。

免責事項

この文書に記載されている情報は一般的なものであり、特定の個人や組織に対するアドバイスを提供するものではありません。掲載情報の正確さについてできる限りの努力をしていますが、その正確性や適切性を保証するものではありません。
何らかの行動をとられる場合は、本資料の情報のみを根拠とせず、専門家による適切な分析・アドバイスをもとにご判断ください。当資料を用いて行う一切の行為、被った損害・損失に対しては当社は一切の責任を負いかねます。予めご了承ください。
当資料の著作権は当社にあります。当資料の転載、流用、転売など、ダウンロードされたご本人様以外のご利用は固くお断りさせていただきます。