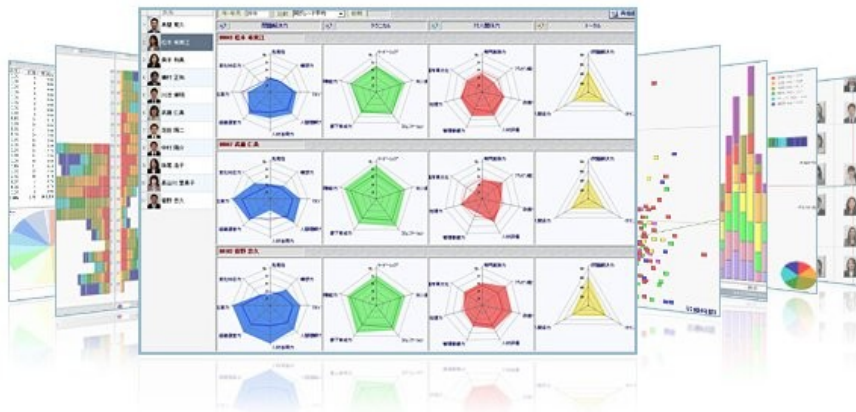


Rosic選択にみる タレントマネジメントシステム 導入成功のヒント



はじめに	2
1.日本企業の人事が置かれている状況	3
2.「古くて新しい問題」をどう扱うのか ～ある企業の失敗から学ぶ～	4
3.今、日本企業の人事に必要なシステムとは？～徹底した一元化が必須～....	5
4.「タレントマネジメントシステム」が提供しているものを理解する.....	6
5.何故、今、Rosic人材マネジメントシステムが選ばれているのか	7
6.Rosic人材マネジメントシステムとは.....	9
7.Rosic人材マネジメントシステムが実現する世界.....	10
8.Rosic人材マネジメントシステムのカバー範囲.....	11
9.導入事例	12
10.導入実績	13

はじめに

ここ1,2年、人事の世界では「タレントマネジメントシステム」という言葉が一般的に使われるようになってきました。10年前に「Rosic人材マネジメントシステム」（当時:Rosic人事情報システム）を市場に出した頃、「人事のシステム」と言えば、人事・給与システムでした。そこに、敢えて給与システムを持たず、「人材マネジメントに活用するためのシステム」を世に問うたわけですが、正直、コンセプトをご理解いただくのに大変苦労しました。その頃のことを考えると、現在の「タレントマネジメントシステム」ブームには隔世の感があります。

しかし同時に、この状況に対して危惧を抱いているのも正直なところですが、なぜならば、「タレントマネジメントシステム」という言葉が与えられたがために、日本企業が抱えてきた問題や解決することが求められている課題が、かえって見えにくくなっているように感じることがあるからです。

そもそも「タレントマネジメント」とは何か、と言われたとき、少なくとも現在、その捉え方は人や企業によって様々です。その状況で「タレントマネジメントシステム」を見たとき、そこで実装されている機能そのものを、「タレントマネジメント」だと見なしってしまうケースに何度も出会いました。

一方で、人材に関する様々なデータの一元化の仕組みがしっかりと整備できている日本企業は思いのほか少ない、ということも、この10年間見てきました。そんな脆い地盤の上に、「タレントマネジメントとして一般的に良いと言われるプロセス」を実装したパッケージシステムを入れても、人事や人材マネジメントに関わる人たちが戦略を立て、それを実行し、成果を出していくための「ツール」「武器」には、残念ながらなりません。

お陰様で、Rosic人材マネジメントシステムは、多くの企業に選んでいただき、そこで確実な成果を上げています。なぜ、数ある「タレントマネジメントシステム」の中からRosic人材マネジメントシステムを選択したのか。それを紐解くことで、「タレントマネジメントシステム」導入成功のヒントが見えてくると考えています。

本ホワイトペーパーでは、今、日本企業の人事が「システム」という観点で置かれている状況を明らかにしたうえで、今求められるシステムについて考察します。そして、何故、Rosic人材マネジメントシステムが選ばれ、各社で成果を上げているのかを紐解いてきます。

皆さんの「タレントマネジメントシステム選び」の参考になれば幸いです。

インフォテクスコンサルティング株式会社

セールス・マーケティング事業部

2013年11月

日本企業の人事が置かれている状況

そもそも、日本企業にとって、人材のマネジメント分野にシステムを活用することは、外国から輸入してきた新しい考え方なのでしょう。実は、海外から「タレントマネジメントシステム」が押し寄せてくる前から、人材マネジメントの質を上げるためにはデータ・システムを有効に活用することが必要だと考える企業が、既に多く現れていました。

その背景には、日本企業の人事をとりまく環境の変化があります。1970年代から80年代までは、大卒男性ホワイトカラーについては終身雇用が主流で、人事制度は職能資格制度が取り入れられ、新卒中心の採用、というのが一般的な姿でした。90年代に入ると、バブル経済の崩壊があり、人事をとりまく環境が急激に変化します。「成果主義」が導入され、「リストラ」や「早期退職」が実施されました。制度には「選抜人事」的な発想が取り入れられ、「中途採用」も一般的に行われるようになりました。そして2000年以降、「非正規雇用」「雇用延長」「多様性」「グローバル化」といった波が待ったなしで押し寄せてきました。

こうした変化に伴って、人事に期待される役割は変わっていきました。「法律・ルールの遵守」「問題を発生させない」「発生した問題の火消し」といったものから、「全社戦略に関わる経営のビジネスパートナー」「現場のマネジメント支援」「人材開発・組織開発のエキスパート」というものになってきたのです。

このような役割を担うには、人事の武器となるシステムに求められる性質も当然、変化することになります。それまでは、人事部の中で均一的で静的なデータを、一般ルールに基づいてマス対応できれば十分でした。しかし、こうした変化に伴って、違いや独自性を持った変化のある動的なデータを、現場や経営に情報提供していくことが求められるようになったのです。こうなると、それまで使っていたような、一般的な人事・給与システムではもはや対応できないことに、多くの人事関係者が気づき、行動を起こし始めていました。

特に2008年のリーマンショック後、多くの企業は正社員を積極的には採用しなくなり、現在いる人材でどれだけ利益を上げていくことができるかを真剣に考えるようになりました。そのためには、事実をベースに考えていかなければならないと、人材データの活用に注目が集まり、それを実現できるシステムに対するニーズが高まっていきました。

こうして日本国内で起こっていた流れに加えて、IT業界が新しい市場としてHR（ヒューマンリソース）の分野に注目しはじめます。その流れで、2011年頃から「タレントマネジメントシステム」が海外から日本に入ってきました。同時に、日本企業のグローバル化に対する危機感が高まり、グローバル化待ったなし、という風潮が強まります。そこで多くの日本企業が、外国のグローバル企業が活用しているという「タレントマネジメントシステム」に対して、自社の人材・組織のグローバル化のヒントを期待するようになり、今の「タレントマネジメントシステム」ブームを形成していったのです。

ポイントは、「タレントマネジメント」という言葉が一般的になる前から既に、多くの日本企業が「人材マネジメント」を事実ベースに行う必要がある、そのためには何らかのシステム導入が必要だ、と感じる状況に置かれていた、ということです。そしてその状況は、決して好転しているわけではありません。この点を忘れて、即「タレントマネジメントシステム」に飛びついてしまうと、大きな落とし穴に陥ってしまう危険性があることを自覚しておくことが重要です。



「古くて新しい問題」をどう扱うのか ～ある企業の失敗から学ぶ～

2

今、「タレントマネジメントシステム」を語るとき、「グローバル化」をどう扱うのかについて避けて通ることは難しくなっています。また、そもそも「タレントマネジメント」という考え方自体、海外から入ってきたものですから、自ずとそうした視点が含まれているという面もあるでしょう。ただ、その点にあまりに囚われてしまうと、大きな落とし穴に陥る危険性があることについて、考えてみたいと思います。

伝統ある日本企業であり、急速にグローバル化を進めている会社の人事部での話です。日本国内市場が縮小していくことが明らかとなっているなか、海外売上比率を上げていくために、海外現地法人を強化することが経営層の最大関心事の一つとなっていました。そこで、「人材マネジメントのグローバル化」が人事のミッションとして下りてきたといえます。

時を同じくして、人事情報システムの入替の時期にきていました。その選考では、グローバル企業のためのシステムを選ぶこと、すなわち海外のグローバル企業が使って実績を出しているシステムを使うように、トップダウンで決定が下されたそうです。

私とその企業の人事の方と話をしたのは、システム導入が終わって少し経ったときのことです。その方は国内人事の企画を担当していたのですが、新しいシステムになってから、国内の人材データの質が大幅に低下し、マネジメントのための情報を取得するのに大変な苦勞をしていました。しかも、データの移行がうまくいかず、過去のデータに至っては実質取り出すのが不可能に近い状態になっているとのこと。

グローバル化を目指すといっても、海外売上比率はまだ半分に満たず、従業員数の8割以上は国内にいる日本人という状態。それに対して「グローバル共通」という概念だけが先行してしまい、現在の足元が見えなくなってしまったことに、非常に大きな危機感を持っていました。しかし、システムを導入してしまった今、どうすることもできません。

前の章でみたように、「タレントマネジメントシステム」が注目される以前から、国内多くの日本企業が既に様々な課題を抱えており、それが解決できたわけではないという点を見過ごしてしまうと、こうした事態に陥りかねない、ということです。

こうした点を回避したA社の例を見てみます。

A社は、海外売上比率が7割を超す企業です。ここ数年で海外比率の伸び率が急激に伸びたのですが、このトレンドを堅固なものにするために、海外現地法人のマネジメントの強化を図っています。

A社が初めに行ったことは、現地法人が持っている人材データを、とにかく定期的に入手すること。そして、まずは本社で全体をタイムリーに把握できるベースを整えることに集中しました。管理している項目も無理に日本国内での管理に合わせることなく、緩やかな統合でよしとする一方、大まかでも全体を把握できる状態を一刻も早く作り上げることを目指しました。その結果、100%完全ではないにしても、現地法人の様子が事実ベースで見えてきたといえます。同時に、国内での人材マネジメントでも成果を出し始めることができました。

A社ではここから、何からどのような順番で手をつけていくのか、優先順位をつけて取り組んでいくといえます。もしかすると、結果的に、海外のグローバル企業が活用しているようなシステムの導入も検討の俎上に上がるかもしれません。しかし、まずは足元（国内・短期）の問題から目をそらさないこと、中長期の新しい課題に対して大きく間違った方向に舵を切らないために、まずは集められる範囲の人材データをきっちり一元化することから取り組んだ、ということです。

A社の例が、すべての企業に当てはまるわけではないでしょうが、その考え方については参考にする価値があるのではないのでしょうか。

3

今、日本企業の人事に必要なシステムとは？ ～徹底した一元化の実現が必須～

人材・タレントマネジメントシステム導入の際、提供される機能の話から始まってしまうことがあります。その場合には、そもそもシステムで何を実現したいのかについて、改めて整理させていただくことがあります。

究極の目的は、「人事がビジネスに貢献する」です。そのために、どのようなシステムが必要なのか、という根本的なことから見直していくと、今何が必要なのかが見えてきます。「人事のビジネス貢献」の定義はいろいろとあると思いますが、ここでは、「短・中・長期のビジネス目標を達成するために、人材・組織の側面で支援を行う」とします。具体的な活動レベルまでおとしていくと、

- ビジネスに必要な人材を提供し、実績を上げるサポートをする。
- 人材・タレントマネジメントを行う人（経営・現場）に、正しい判断・決断ができる情報を提供する。

になるのではないのでしょうか。そのために、採用や教育、各種人事制度、配置があり、マネジメントのためのシステムが必要となります。こうした観点からタレントマネジメントシステムを捉えると、タレントマネジメント選びは決して機能選びではない、とうことがわかってきます。

最近、「タレントマネジメントシステム導入のスタートとして、『目標管理システム』から導入したいと思います」、という声をよく聞くようになりました。目標管理は経営目標達成のためにも、人材育成の観点からも重要な仕組みであり、その質の向上を目指すことは至極当然の考えです。しかし、まずはそのシステムだけを導入すると聞くと、疑問符が頭に浮かびます。

目標管理の仕組みで重要になるのは、まず、「各人が適切な目標を立てること」です。会社・組織の目標に貢献し、かつ自らの成長も促すことができる目標を立てることは決して簡単なことではありません。次に、「立てた目標を

達成するために、マネジメントが適切なサポートをしていくこと」です。プレイングマネジャーが多い昨今、目標管理の仕組みがあっても、期中にそれを紐解くことがなく、期末に評価をして終わりになっている、という話をよく聞きます。最後に、視点を一つ上げて、「現行の目標管理の仕組みは有効に運用されているのかを検証し、仕組みの質を上げていくこと」です。これは人事の仕事になりますが、日々の業務に追われて、なかなか振り返りを行えていないという企業は少なくないのではないのでしょうか。

ここでみた3点は、人材データが一元化されておらず、マネジャーが過去の情報をタイムリーに参照することができず、目標管理に関する情報が履歴としてデータベース化していないとしたら、実現は大変難しいはずです。

つまり、マネジメントに必要な情報の一元化が実現していない、使う人が求める形でのデータの可視化・活用の仕組みがないままに、「目標管理システム」だけを導入したとしても、結局はプロセス管理とデータ入力の省力化を実現という、人事業務効率化のシステムになってしまう危険性がある、ということです。これでは、「タレントマネジメントシステム」とは言えません。

市場には様々な「タレントマネジメントシステム」が並び、それぞれが機能数や見た目を競っています。それはユーザーにとって選択肢が増えているということであり、歓迎すべき状況と言えるでしょう。しかし、機能名ばかりに気を取られてしまうと、本来の目的からは外れていってしまいます。

今、どんな機能を使うにしても、人材データの一元化ができていることが、最低限必要なことです。地味な話なのでなかなか理解されないこともありますが、この点ができているか否かが、システム活用の成否を確実に分けます。人材データの一元化ができるシステムがある、これがすべてのスタートです。さもないければ、どんなに素晴らしい機能があったとしても、宝の持ち腐れになってしまいます。

「タレントマネジメントシステム」が提供しているものを理解する

4

今市場に出ている人材・タレントマネジメントシステムの位置づけについては、調査会社やシステムを提供しているベンダーなどが、利用者や具体的な機能などを軸にマッピングをしています。しかし、ここではシステムが提供する価値という視点から、今市場に出ている「タレントマネジメントシステム」の性質を考えたいと思います。

「タレントマネジメントシステム」は、大きくわけて、2種類の価値を提供しようとしています。理解しやすいように、「道路」を比喻に使って整理すると、ひとつは、既にきっちりと整備された「舗装道路」の提供。もうひとつは、これから取り組む「道路建設に必要な知識と道具」の提供です。

【「舗装道路」の提供】たどり着くべき目的地は決まっており、そのための道筋も整備されている。その上で運用を行えば、理想的な人材・タレントマネジメントができます、というもの。

【「道路建設に必要な知識と道具」の提供】そもそもどこが目的地であるべきなのかを考えるために必要なこと、そのためにはどんな道路が求められるのかを考える道具といったものを提供します、というもの。

その「タレントマネジメントシステム」が、この2つの極の間どのあたりに位置しているのか、そもそもどちらの発想を基にサービスが構築されているか、という観点から理解すると、誤った選択を避けることができるでしょう。

では、どちらを重視するのがいいのでしょうか。「人材・タレントマネジメント」は、「戦略」＝「ユニークである」「時間軸で変化する」ものであると考えれば、「道路建設に必要な知識と道具」をしっかりと提供しているシステムを選ぶのが妥当だと思います。

試行錯誤をするだけの人員も時間も経験値もない。まずは決められた道を走ってみてから考える、という判断もあるでしょう。その場合

は、「舗装道路」の提供がなされているものを選ばないと、多くの道具を手にして迷ってしまうかもしれません。

ただ、今、多くの日本企業が取り組もうとしている「人材・タレントマネジメント」は、「今後どうしていくのが良いのか」を試行錯誤・仮説検証していくステージにあるのではないのでしょうか。特に、市場の変化が早く激しく、グローバルの視点が避けて通れなくなっている今、「これが自社にとって100%正しい人材・タレントマネジメントのあり方です！」と言い切れるところが少ないのが現実のように思います。そうだとすれば、やはり、「道路建設に必要な知識と道具」の提供が手厚いシステムを手に入れるべきでしょう。

将来のゴールに向けた人材・タレントマネジメントのあり方を探るステージにいるにも関わらず「『舗装道路』の提供」型のシステムを選んでしまい、過渡期にあるため流動的であるマネジメントプロセスにシステムを活用することができなかった、というケースを見受けます。導入したシステムは、残念ながら単に人事情報を閲覧するシステム以上の活用ができていません。こうした失敗は是非避けたいところです。



何故、今、Rosic人材マネジメントシステムが選ばれているのか

Rosic人材マネジメントシステムは、超大手企業から小規模の企業まで、多くの企業に選ばれています。数あるタレントマネジメントシステムの中から、何故、今、Rosicが選ばれているのでしょうか。

1. 徹底した人材データの一元化

「人材データの一元化」は、実は決して簡単なことではありません。これまで10年間、人材マネジメントシステム導入のお手伝いをしてきましたが、人材データが散在して困っている会社は本当に多い、というのが印象です。そこには、いくつかの理由があります。

人材・タレントマネジメントに必要なデータは、それまで「人事・給与システム」で管理してきた情報ではまったく足りません。マネジメントに関わることで、会社独自に管理すべき項目も様々です。また、昨今、求められるデータの種類・質が変わってきています。「未来に関するデータ」や「定性情報」といった、これまでの「人事マスタ管理」では想定していなかった種類の情報が求められています。こうしたすべての情報を、履歴情報として管理していかなくてはなりません。

また、扱いたい情報が、他部署・現場が持っている、本人が保持している、といったことも少なくありません。まずこうしたデータを収集し、確実に格納するための方法や手法を持っている必要があります。

そして、マネジメントの質を上げていくために、データを活用した検索・分析・シミュレーションが求められています。システムの知識がないと分かりにくいかもしれませんが、そうしたことを行うためには、データの保持の仕方を慎重に考えて格納する必要があります。実は、今、この点が見逃されていたために、一応データはあるけれど、それ以上に活用できない、という問題を抱えている企業は少なくありません。箱の中にデータを無造作に入れていくことだけでは、本当の「一元化」とは言えません。

思うように取り出せるように格納されてはじめて、真の「一元化」と言えるのです。そうした発想で設計され、データ格納が間違えずに行える仕組みが必須です。

これらの問題をすべてクリアし、徹底した人材データの一元化を実現できるシステムとして「Rosic人材マネジメントシステム」が選択されています。

2. 使う人のニーズに合った可視化

「可視化」ということ少し前の課題のように思われるかもしれませんが、また、大変見栄えのよいインターフェイスを提供するシステムも増えてきました。ただ、「見ようと思えば見ることができる」「ひとつの見方が提供されている」、「使おうと思えば使うことができる」「使い方が一方向に限定されている」というレベルでは、多忙を極める経営層や現場にとっては、「見えない」「使えない」と同義です。

人材データを、人材・タレントマネジメントに関わる人たちが「見る」価値は、そこから何かを気づき、行動が促されることにあります。見えていなかった事実が浮き彫りになり、思いもかけないことが明らかになる、認識していたことと現実が異なるなど、アンテナに何かがかっかかるイメージです。想像していた通りで見えているだけでは価値を生み出しません。

システムの観点から考えると、データを単に並べて見せるだけではなく、「比較」や「相対」、「時系列」といった切り口での情報提供ができるか。その軸がビジネスの視点とマッチしているか、といったことが重要になります。

システムを使う人が、どのようにデータを見たいのか、もしくはどう見せたいかを考えた「可視化」を実現するシステムとして、「Rosic人材マネジメントシステム」は選ばれています。

3. 実効性のある活用

「人材データの活用」とは具体的に何をすることなのでしょうか？「可視化」によって何かに気がついたとき、人が次にすることは、その気づきについて考え、思考することです。そして、正しい行動を選択するために、その考えや思考を更に発展させていこうとします。「ああだろうか、こうだろうか」と試行錯誤し、ある程度考えがまとまってきたら仮説を立て、その可否を検証し、実行していく。こうした一連の流れに人材情報を活かしていくことが、「人材データの活用」です。

つまり、「人材データの活用」にシステムを使おうとするならば、「思考を促す」「思考を止めない」「試行錯誤ができる」「仮説検証ができる」ことが必須になるということです。ただし、これは決して簡単なことではありません。思考や試行錯誤は常に一定方向に進むわけではありません。予想外のことを試してみることで、価値がある世界だからです。

また、経営層やそれに近い立場にいる方にシステムを使ってデータをお見せすると、必ずといっていいほど、「俯瞰」と「ドリルダウン」を要求されます。全体を見て状況を把握し、問題と思われる部分に深く入っていく。そこで考えられる課題が局地的なものなのか、他でも発生しうるものなのかを確かめるために、もう一度俯瞰して見ていく。そこで立てた仮説を検証するために、切り口の軸を変えながら、問題の核心に近づいていく。こうしたことを繰り返されます。こうした動きにシステムが応えられたとき、その利用頻度は格段に増えていきます。

実効性のある「人材データ活用」を実現することは、パッケージ製品が得意とするところではありません。Rosic人材マネジメントシステムは、パッケージ製品でありながら、各社で実効性のある活用が行えるための仕組みを徹底的に追及しています。その点の重要性を気づいた企業に、Rosic人材マネジメントシステムは選ばれています。

4. 柔軟なサービス提供

パッケージシステムの本質は、「ベストプラクティス」の集合体です。目的に対して、他社や他組織・パッケージベンダーの経験から最適だと考えられる機能を組み合わせたもの、と言い変えることもできるでしょう。

「パッケージ製品」は、個々の企業が独自性を発揮することで会社の競争優位を生み出す世界ではなく、できるかぎり効率的かつ低コストで実施することに価値が見出される分野に強いのです。パッケージ製品が提供する機能を活用することで、既存業務の改善が図れるという効果も生み出します。

では、「人材・タレントマネジメント」はどのような性質を持っているのでしょうか。

いろいろな捉え方があると思いますが、「企業の競争優位を生み出し、ビジネスの成功を導きだすための活動」のひとつ、つまり、「戦略」の分野に属していると言えるでしょう。

「戦略」の定義も様々ですが、システム構築という側面から見ると、会社毎に「ユニークである」「時間軸で変化する」要素を持っています。

この2つを合わせて考えると、多くの会社やベンダーの経験の最大公約数ともいえるべき「ベストプラクティス」の体現であるパッケージ製品は、本質的には「戦略」と相性が良くない、ということに気がつきます。その前提を理解しないままに、パッケージ製品を戦略的に活用しようとしたとき、どこかで壁にぶつかります。

Rosic人材マネジメントシステムは、独自性・変化が予測される部分についてはノンプログラミングで対応できるよう、柔軟なシステム設計・サポート提供を実現しています。その価値を認められて、多くの企業に選ばれています。

Rosic人材マネジメントシステムとは

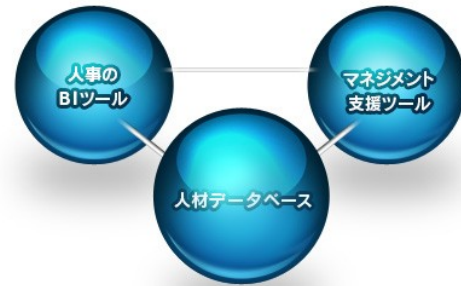
Rosic人材マネジメントシステムが生まれた背景

Rosic人材マネジメントシステムは、2003年、「人材マネジメントにITを活用する」ことを目指してスタートしたシステムです。システムの開発を行っているインフォテックノスコンサルティングは、受託開発の世界で企業が使うあらゆる分野のアプリケーションソフトを開発してきました。製造工程、在庫管理、ロジスティクスなどでのIT活用は、単にコスト削減やミス軽減といったことだけでなく、そこから得られるデータを使って、業務自体の質を上げるといふところまで期待され、またその段階まで到達していました。しかし、人事の世界に目を向けると、単に労務管理、給与支給に使われるばかりで、それ以上の活用が進んでいないことに気がつきました。そこで生まれたのが、Rosic人材マネジメントシステムです。当時、人事のためのシステムといえば、人事・給与システムが主流でしたが、敢えて給与支給の仕組みを持たずに、人事管理・人材マネジメントに特化してシステムを成長させてきました。10年以上にわたり、日本企業の人材マネジメントに必要なことは何かを考え、実際に支援をしてきた結果が、すべてRosic人材マネジメントシステムに結集しています。

Rosic人材マネジメントシステムの3つの側面

Rosic人材マネジメントシステムは、人材マネジメントに関わるすべての人の仕事の質を上げ、最終的に経営戦略の実現に貢献することを目指すシステムです。システムで管理される従業員一人ひとりの仕事の質を上げるために活用されることはもちろん、システムから提供される様々なデータによって、使う人(経営層・マネジャー・人事)に新たな気づきを喚起し、その思考を止めることなく更に発展させることも支援していきます。

Rosic人材マネジメントシステムには、3つの側面があります。



総合的な人材データベース

人事部の業務に必要な情報だけでなく、人材マネジメントの観点から必要となる各種データ(会計・営業・顧客関連・プロジェクト等)を一元管理します。

人材マネジメント支援

業務プロセスの効率化を実現しながら、日々の人材マネジメント活動に必要な情報を、わかりやすくスピーディーに提供します。

人事のBI

意思決定をするために必要な情報の、様々な「仮説検証」を支援します。

「Rosic」とは？

インフォテックノスコンサルティングが独自に開発した開発プラットフォームであり、企業戦略に役立つビジネスアプリケーションの基盤です。

Rosic = Resource Optimization System for Innovation and Change

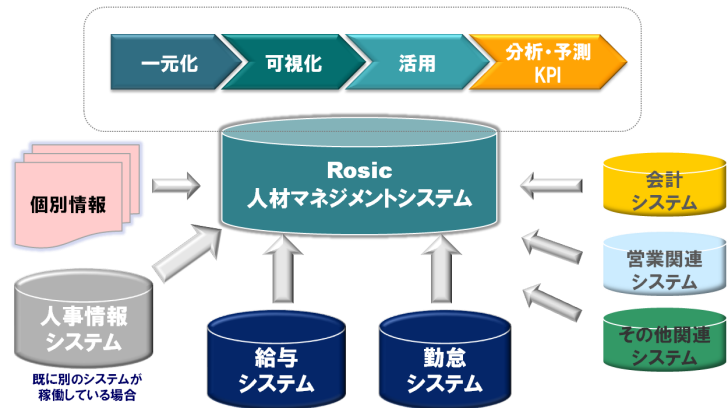
Rosic人材マネジメントシステムは、このようなインフラ上で開発されたシステムです。開発環境であるミドルウェアを基盤とすることで「パッケージソフト」+「モジュールオプション」+「カスタマイズ」+「スクラッチ開発」をシームレスにつなぎます。「拡張性が高く、各社のニーズに常にフィットするシステム」を実現できる理由がここにあります。

Rosic人材マネジメントシステムが実現する世界

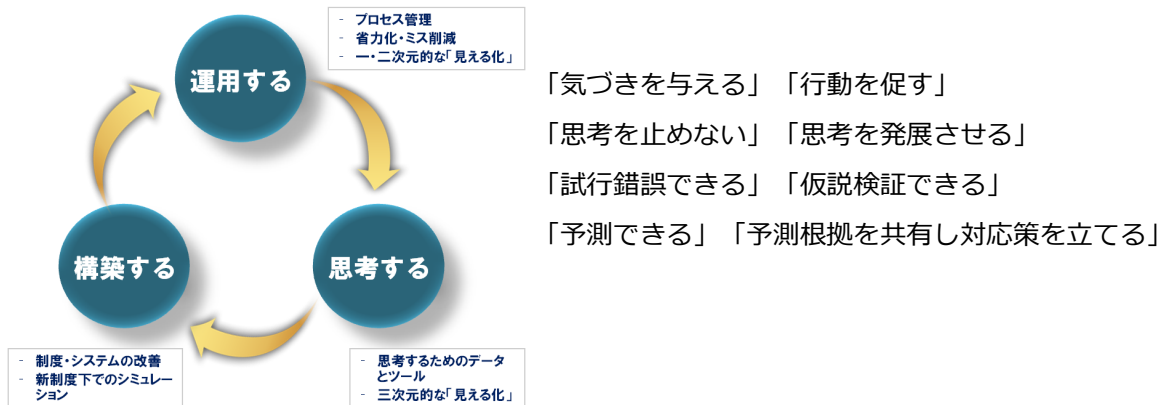


▶ 人材マネジメントに必要な情報をすべて一元化し、可視化を実現。

マネジメントに活用するための機能、分析・予測（シミュレーション）機能を提供し、人材・タレントマネジメントをサポートします。

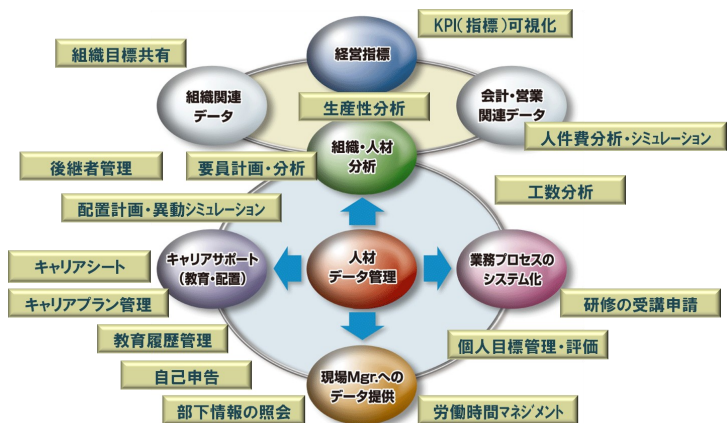


▶ 人事戦略の質を上げるためのインフラを提供し、ビジネスの成功に貢献。

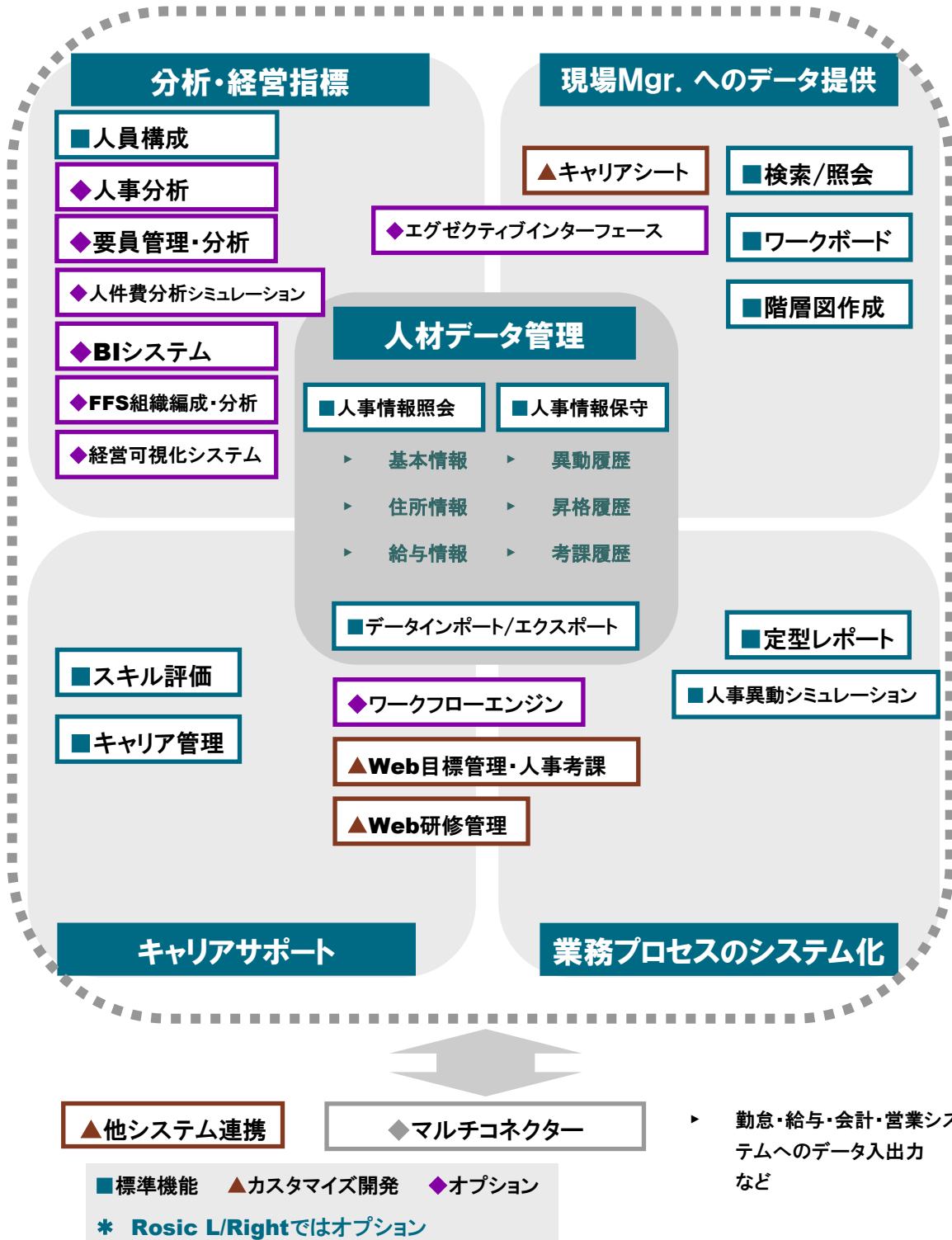


▶ Rosic人材マネジメントシステムが提供するソリューション

キャリアサポートから、現場への情報提供、要員分析、人件費シミュレーション、経営指標の可視化まで、ニーズに合わせたソリューションを提供します。



Rosic人材マネジメントシステムの カバー範囲



導入事例

導入事例 : 3000人 製造業

【プロジェクトの目的・課題】

- ・経営層・決裁権者が必要とする人材・組織関連情報をタイムリーかつ正確に提供する。
- ・後継者候補や重要ポジション候補者のリスト作成を柔軟に行う。
- ・人材・組織マネジメントの質を上げるための仮説検証ができるインフラを構築する。
- ・海外現地法人のマネジャーの人材情報の集約と可視化。

経営層・決裁権者が人材育成や適性配置に対して大変関心が高く、人事部への情報提供の要望が高い。人事情報システムが導入されていたものの、データの取り出し・加工が経営層・決裁権者が見たいようにはできず、人事部の膨大な手作業を介しての情報提供となっていた。一回の情報提供はできたとしても、リスト作成の抽出条件を変えたり、角度を変えた分析の依頼がくると、直ぐには対応できず、決定のスピードを遅らせていた。

海外現地法人情報は、Excelで集めていたが、在日本従業員とは管理項目等が統一されていなかったため、一つのデータベースに入れることができていなかった。

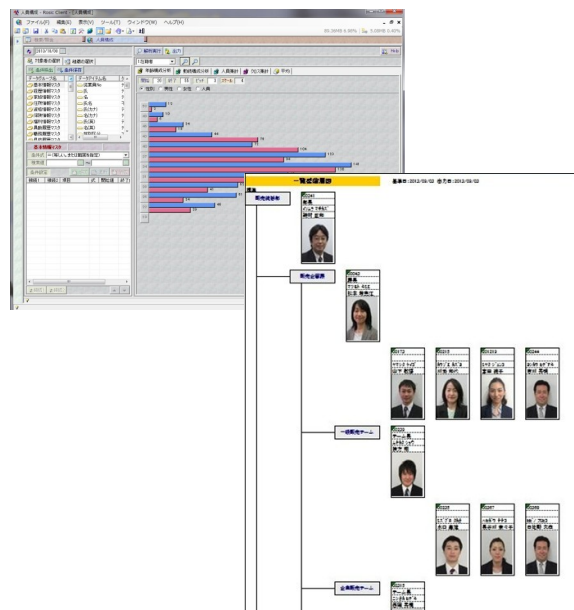
【対応策】

- ・経営層・決裁権者が必要とする情報提供や仮説検証に耐えられる可視化の実現。
- ・経営層・決裁権者が必要とする情報提供や仮説検証に耐えられる分析・仮説検証のインフラの構築。
- ・経営層・決裁権者へのシステムID配布。
- ・海外現地法人マネジャー用管理項目を作成し、在日本従業員と同じのデータベースに格納。全体でも、現地法人のみでも情報を参照・活用できる環境を構築。



【成功のポイント】

- ・経営層・決裁権者が使える直観的で分かりやすいUIと、思考を止めないパフォーマンス（スピード）が提供できた。
- ・決まったフォーマットでの情報提供ではなく、条件の変更、分析切り口の変更などといった、物事決めるプロセスに必ず発生する思考プロセスにも対応できる柔軟性のあるシステムを構築した。
- ・海外現地法人の情報で、統一できるものできないものを分けながらも、ひとつのデータベースで管理できる仕組みを作った。



2015年2月現在：50音順/敬称略

株式会社IHI
ITX株式会社
旭化成株式会社
株式会社インターネットイニシアティブ
エスビー食品株式会社
カルビー株式会社
株式会社かんでんCSフォーラム
キヤノン株式会社
株式会社ゲームフリーク
サントリーホールディングス株式会社
シスメックス株式会社
新日鉄住金ソリューションズ株式会社
水ing株式会社
住友商事マシネックス株式会社
総合メディカル株式会社
株式会社チチカカ
株式会社ニチレイ
日本コンベンションサービス株式会社
株式会社人形町今半
パラマウントベッドホールディングス株式会社
株式会社バイクルーズ
株式会社保険見直し本舗
株式会社本田技術研究所
UQコミュニケーションズ株式会社
株式会社ヨドバシカメラ
株式会社 リンク アンド モチベーション

以上の企業名公開許可をいただいている企業様他、約90社に導入しております。

Rosic「ロシック」人材マネジメントシステムは、人材管理を戦略的・効率的に行うための人事情報システムです。

資料請求、セミナー・体験会申し込み、各種人事部支援ツールのダウンロードはこちらからどうぞ↓

<http://www.rosic.jp/>

インフォテクスが提供する「人材・組織システム研究室」は、経営、人事、組織マネジメントに関わる方のためのウェブサイトです。研究室最新情報のご案内をご希望の方は、無料メールマガジン「適材適所がしあわせの素」にご登録ください。↓

<http://www.jinzai-soshiki.com/>

インフォテクスコンサルティング株式会社

本当に必要なシステムを、最高の品質で提供します↓

<http://www.itcc.co.jp/>



「人材・組織システム研究室」

<Rosic「ロシック」人材マネジメントシステムに関するお問合せ>

インフォテクスコンサルティング株式会社

セールス・マーケティング事業部

〒160-0004

東京都 新宿区 四谷2-12-1

野村不動産四谷ビル 6F



(電話) 03-5919-3611

(FAX) 03-5919-1010

Rosic®