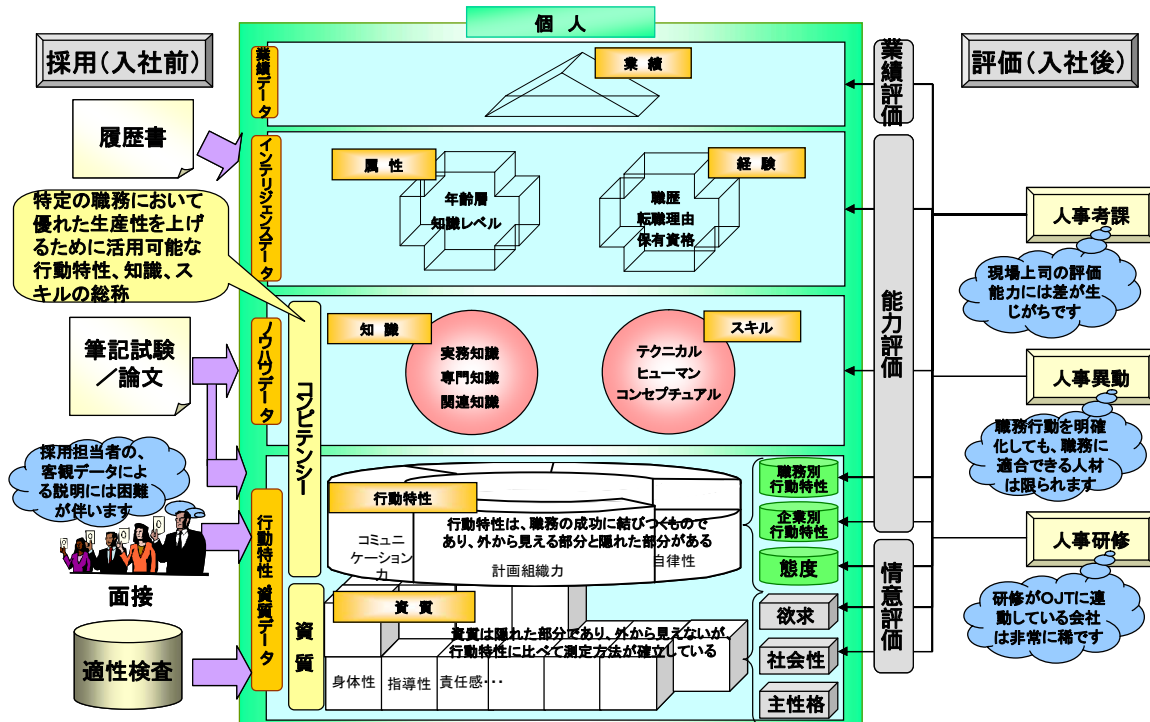


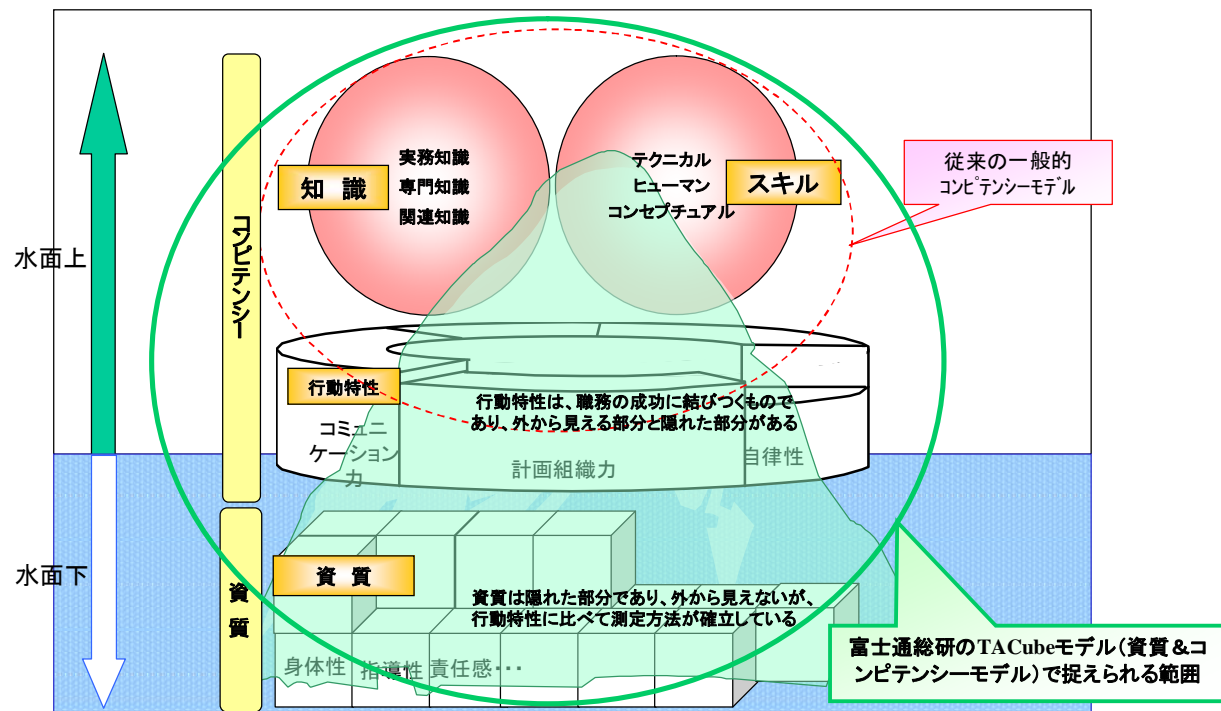
人材マネジメントの課題

経営環境が激しく変化の中で、人材マネジメントの可視化、社内説明力強化が求められています。個人の資質に着目したコンピテンシーモデルは、この課題解決に効果的なアプローチとなります。



HRMにおける資質活用の重要性

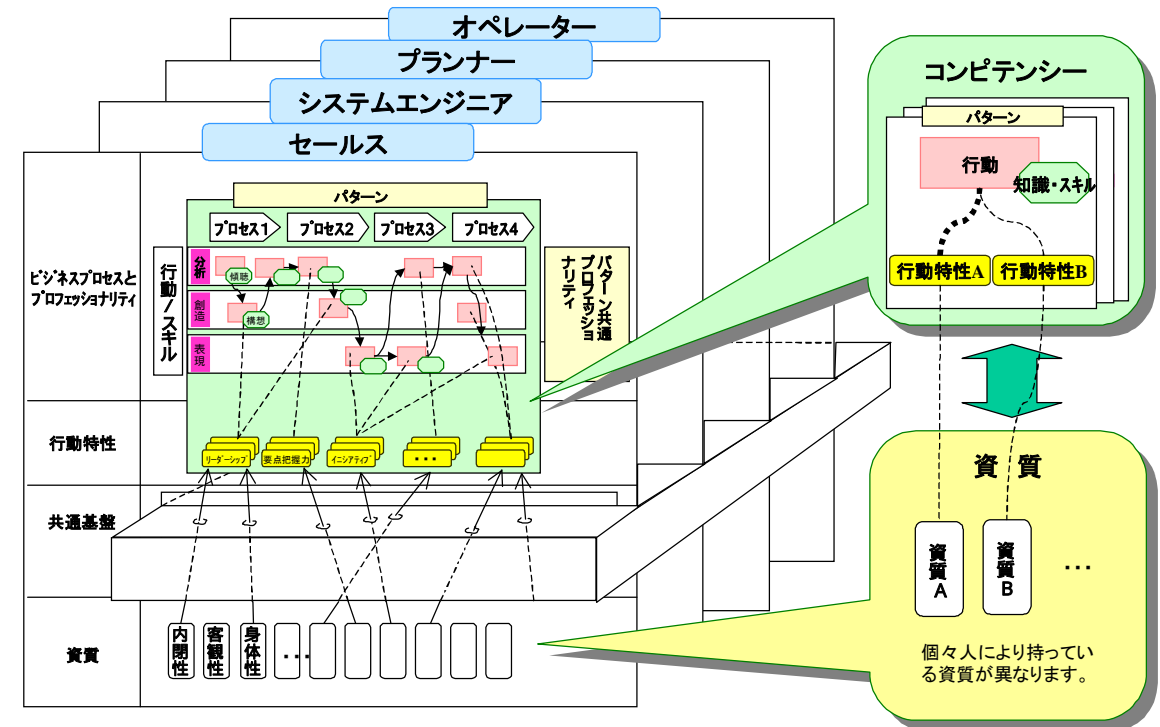
人材マネジメント(HRM)において、一般的な「コンピテンシーモデル」が水面上に出ている「知識」、「スキル」、および「行動特性」の一部を見ており、他方、一般的な「適性検査」が「資質」のみを見ているに過ぎないのに対し、富士通総研のTACubeモデルは資質とコンピテンシーの両方を関連付けて捉えることができます。



行動調査を使用した資質とコンピテンシー TACube ... Talent And Competency used by behavior examination

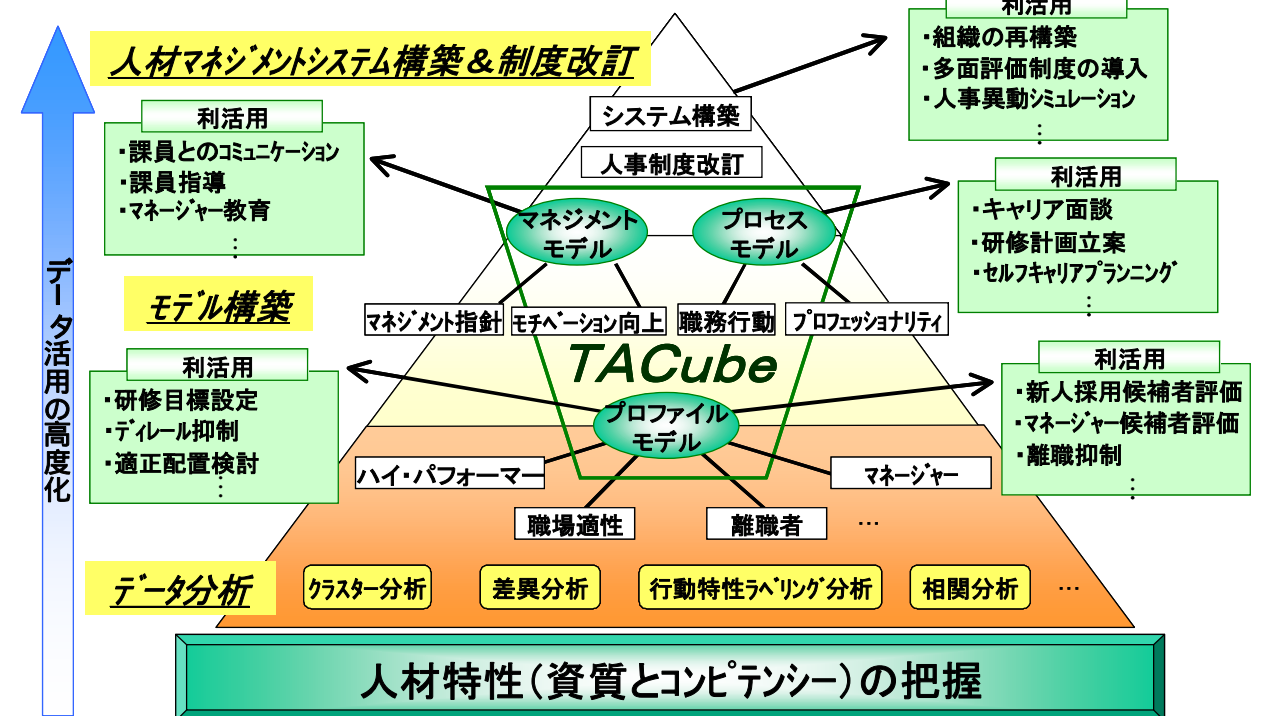
TACubeモデルとは

TACubeモデルは、資質からコンピテンシー(知識・スキル、行動特性)並びに行動までの一連の関連を見えています。これが、同一職種内でも様々なタイプに分かれている個々人の行動を企業業績にまで結びつける仕組みです。



コンサルメニュー -人材マネジメント高度化-

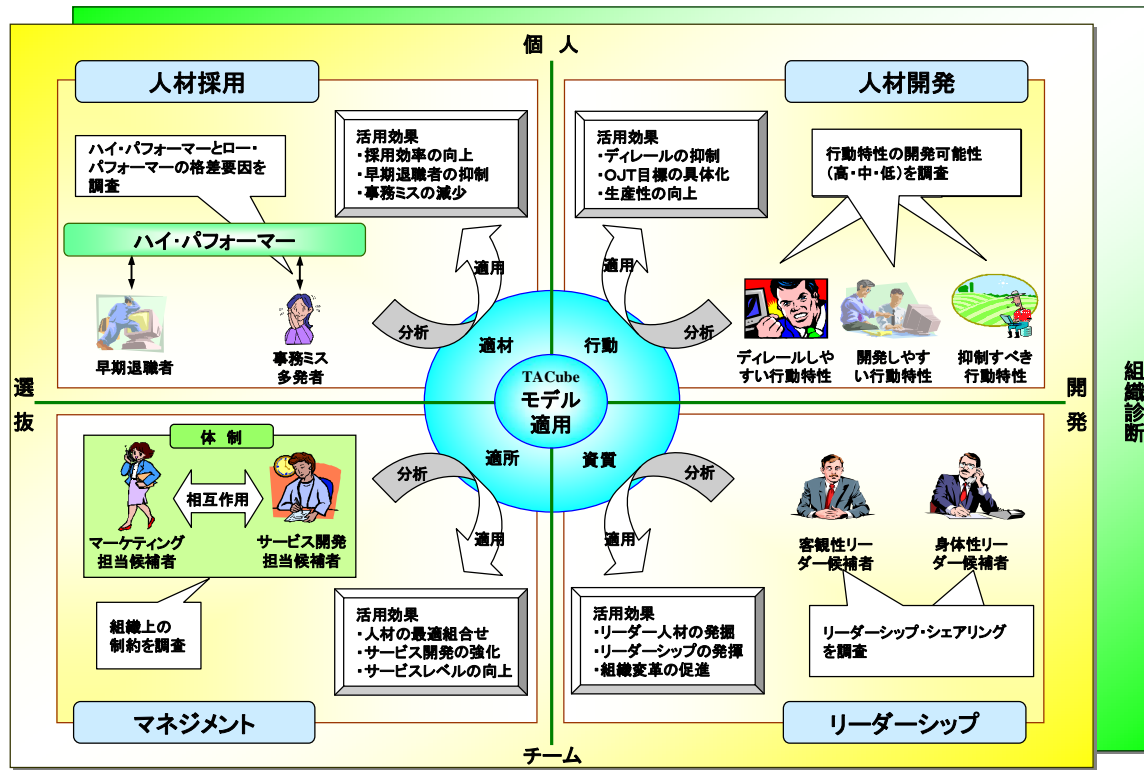
人材特性(資質とコンピテンシー)の把握をベースとしたデータ活用の高度化をご提案します。TACubeモデルは、人材マネジメントの多様な局面において活用可能な各種のモデル構築に有効です。



All Rights Reserved, Copyright © 株式会社富士通総研 2008

TACubeモデルの適用と活用効果イメージ

TACubeモデルは行動を可視化し、人材マネジメント改善の科学的アプローチを提供します。人材マネジメントの局面に合わせたTACubeモデル適用は、採用効率や生産性向上を強力に支援します。



ディレールメント: 脱線・過剰行動。成功者・ハイパフォーマーに見られる。一見優位と見える特性の負の側面

TACubeモデルの成功事例

人材採用へのTACubeモデル活用により、採用コストの削減(事例①)、ハイ・パフォーマンスの選別(事例②)に成功した事例です。

事例 ①: エンターテインメント系企業 A の場合

- ・アルバイトの応募が多い人気企業
- ・1次試験に約2万人の応募者

採用基準としていくつかの基本特性を決定

「お客様商売だから、協調性、親和性、身体性が必要」

これらの資質がない人は
2次試験には進めない!!

効果は・・・
◇選考時間、手間、コストの削減
◇企業の思い描いた人材が集まり、活躍している



事例 ②: 生命保険会社 B の場合

- ・業績を上げている人・・・
- 責任感があり、積極的で困難な目標にも負けない達成欲求と危機耐性を有する。
- ・業績に問題がある人・・・
- 自分の気分によって仕事に波がある気分屋で、責任感も欠如している。

これらの要素を採用基準に反映

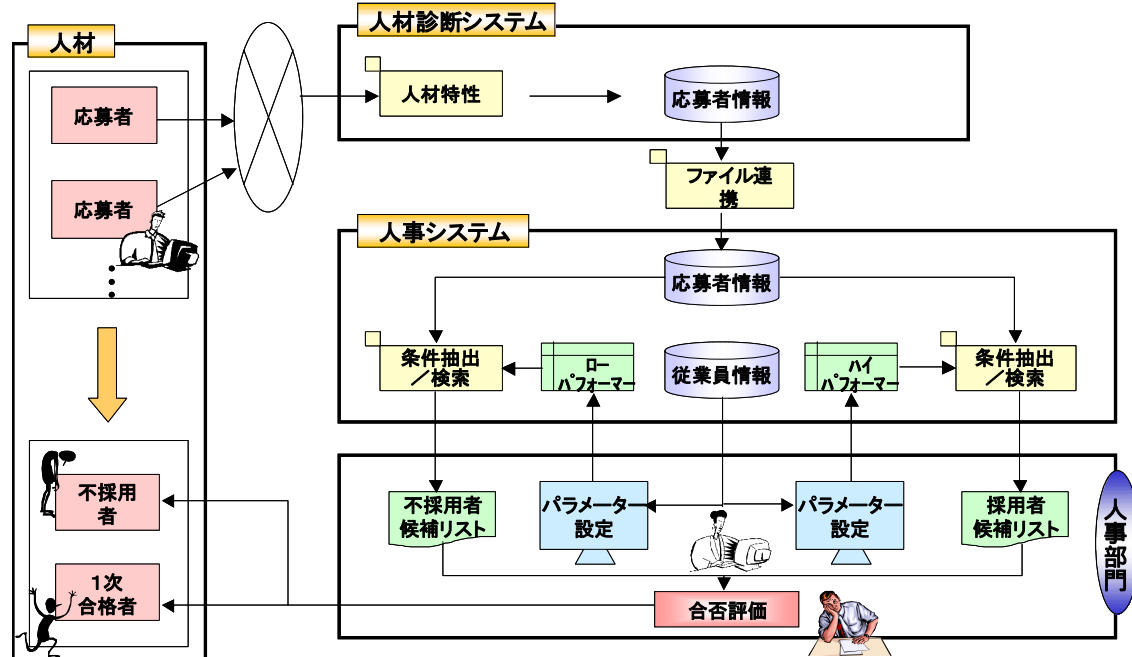
入社3~5年目の社員のうち、業績を上げている人の資質を基準値に設定

この基準を満たす人材を採用!!

効果は・・・
◇選考基準の明確化
◇従来の新人に比べ、業績平均が1.7倍にUP!!

人材採用におけるTACubeモデルの活用

下図は採用の第一次選抜にTACubeモデルを適用した場合の情報システムイメージです。人材診断システムと既存の人事システムとをファイル連携した結果蓄積されたデータは、採用以外にも活用が図れます。



TACubeモデルの活用と効果(例)

TACubeモデルコンサルによる効果

- 研修受講意欲と研修効果の向上
- チームの活性化
- 選抜・配転先の活性化
- 採用効率の向上
- 離職抑制による効率向上
- OJTによる人材開発の効率化
- キャリア面談による人材の強化
- 研修計画立案による人材の強化
- キャリア目標による人材の活性化
- タイプ理解によるマネージャーの強化
- 研修立案によるマネージャーの強化
- 部下のモチベーション向上促進

