

人事・人材教育の新たなトレンドを先取りしながら 経営と人材の本質を追究し続けたい

パートナーの事業発展のために 付加価値のあるアセスメントを提供し続ける

HRDグループは、創業以来25年間にわたって常にパートナーの皆様と共に歩んできました。私たちとパートナーとは、アセスメントをコモディティとして顧客に提供していただく単なるツール販売ビジネスの関係ではありません。企業経営の変革のエンジンとなる革新的で高品質なツールを活用したソリューションを、協働して顧客に届けるものだと考えております。

私たちのビジネスは、ベータテストなどパートナーの皆様からのリサーチ協力に基づいて、顧客の直面する課題を解決し、パートナーが顧客からの信頼を獲得できるだけの付加価値の高い商品を開発し、それを市場に届けることです。

それらのアセスメント・サーベイツールによって、競合市場においてパートナーが自社のHRビジネスの価値を高められるよう、HRDグループではパートナーのサポートに注力しています。そのためにどんなソリューションであれば時代の要請に対応できるのか、その設計図を描きながら、自ら体験し、最高品質のツールをリリースするように努力し、実現してきたと言えます。

いま、私たちを取り巻く環境は、高齢社会や人工知能(AI)、最先端の通信技術などによって激変しており、そうした新たな環境に対応できるシステムの創造や学びの方法が求められています。HRDグループの責務とは、こうした環境の変化に対応できるアセスメントや人材教育手法を開発し、パートナー、そしてわが国の人事・人材教育領域に提供することだと考えています。

AI、最新テクノロジーが 人材教育分野にもたらすもの

AIや最新テクノロジーの人事・人材教育現場への導入は、アセスメント提供のオンライン化はもちろん、学習内容の大きな変化を招くと考えられています。AIはすでにAI自身が自

ら学習するディープラーニングを可能にする時代に入っており、それにともなって、他分野に遅れてはいるものの、人事・人材教育分野にも変革がもたらされると思われれます。その代表的なものを見てみましょう。

①モバイル学習が拡大し、いつでもどこでも学習できるシステムが確立される。②AIと機械学習が個人にフィットした学習体験を可能にしていく。③ゲームデザインやメカニズムを活用する「ゲーミフィケーション」手法が課題の解決に導入される。④従業員が仕事をこなしながらのトレーニングを可能にするバーチャルリアリティや拡張現実が導入される。

そして、こうした新たな学習プログラミングや教育手法は、人材の行動変容を促すための強力なツールとなると思われれます。つまり、どれだけ学習に時間を費やしたのかではなく、その学習がどれだけ人の行動変容を生み出し、生産性向上に寄与したかにフォーカスされるのです。

これらの人事・人材教育分野の変革は、まだ全体をカバーするまでのものではありませんが、ごく近い将来において主流を占めていくトレンドであるだけに、私たちは、しっかりと視野に入れて対応していく必要があると言えます。

HRDグループ主催により開催されたAssessment Forum Tokyo 2017 (AFT2017) は、研修サービス市場の現状、海外アセスメントの最新情報、HRDグループが提供するアセスメントの活用法や活用事例、さらには国をあげての取り組みが始まっている「働き方改革」についての講演など、豊富な内容となりました。今号は、その詳細レポートを中心にお届けいたします。

HRDグループは、新たな時代の企業経営と人事・人材教育分野に対応したアセスメント開発や情報の提供を通じて、パートナーが自信と確信を持って顧客に価値を提供していただきたいと願っています。そして、共に成長することが我々の最大の喜びです。

Contents

- ◆「Assessment Forum Tokyo 2017」開催される.....2
より深化したアセスメント理解と活用により
わが国の労働・職場環境の変革を目指す
- ◆Demystifying DiSC® DiSC行動モデルの理解と解説.....3
- ◆パネルディスカッション
DiSC ClassicからEverything DiSC®への移行
- ◆ProfileXT®事例1.....4
社員一人ひとりの美点を活かすためのマネジメント改革
- ◆ProfileXT®事例2
企業理念を体現する次世代リーダー発掘と育成
- ◆CheckPoint360®事例.....5
次世代リーダー育成の仕組みと育成ポイントの定量化
- ◆パネルディスカッション
企業人事と語る働き方改革とアセスメントの可能性
- ◆特別講演.....6
新しい日本型雇用モデルの創出に向けた
働き方改革と人づくり革命
- ◆AFT2017 パートナーミーティング.....7
HRDグループは、パートナーのために存在しています
- HRD INFORMATION.....8

HRDグループ主催「Assessment Forum Tokyo 2017」開催される

より深化したアセスメント理解と活用により わが国の労働・職場環境の変革を目指す

2017年12月8日、東京神田のTKPガーデンシティにおいてHRDグループ主催による「Assessment Forum Tokyo 2017 (AFT2017)」が開催されました。本フォーラムのメインテーマは「日本の職場と働き方を改革する」。今わが国の労働分野においては、高い生産性を実現し、すべての従業員にとって働き甲斐のある労働環境を創造することが大きな課題となっています。HRDグループは、世界最先端の人材アセスメントを日本の労働市場に導入し、こうした時代の課題へのソリューションを実現しようとしています。このフォーラムには、多くのパートナーをはじめ人事・人材開発領域のプロフェッショナルが参加され、国内外におけるアセスメントのより深化した事例や最新の情報が共有されました。

人材アセスメントによる 働きやすい職場づくりを目指して

「AFT2017」は、12月7日の前日セッションで幕を開け、翌8日の本フォーラムは、午前中のDiSC® / プロファイルズ・パートナー限定カンファレンスに始まり、人事・人材開発分野のプロフェッショナルが、パートナーランチ交流会を挟んで各分科会のセッションに参加されました。

DiSCパートナー限定セッションでは、オーストラリアから、世界的なコンサルタントであるキース・エイヤーズ氏をゲストスピーカーとして招きました。エイヤーズ氏は、世界中で広範囲に使用されている「DiSC行動モデル」の理論と実用的アプローチについてより徹底した理解や、「Everything DiSC® 円環行動モデル」を活用した職場での信頼関係の構築、従業員のエンゲージメントの強化について参加者にシェアしました。一方、プロファイルズ・パートナー限定セッションでは、「日本版パフォーマンスモデル・ライブラリー」が公開され、パートナーと共に内容を充実させていくプロジェクトが始動しました。

また、HRDグループの提供するアセスメントに関する基本セッションや学習セッションが開催され、アセスメントの広範なパフォーマンスについて、パートナーの皆様が新たな学びの場とされました。さらに、パートナーの方からのProfileXT®の事例報告やパネルディスカッションによって、各種アセスメントツールのより高度で効果性のある活用法が提唱され、参加者は改めてHRDグループの提供するアセスメントの



価値について確認されたようです。

フォーラムの最後に、特別講演として経済産業省産業人材政策室参事官の伊藤禎則氏が「働き方改革と人づくり革命」について講演され、新しい日本型雇用モデル創出の必要性に言及されました。

「AFT2017」には、わが国の人事・人材開発の最先端で活動している方々が参集されました。ここで得られたより深いアセスメントの理解や、働き方改革についての意識のあり方は、社会的に大きな意義を持っているものと考えています。

Demystifying DiSC® DiSC行動モデルの 理解と解説



インテグロ・ラーニング・カンパニー CEO
キース・エイヤーズ氏

人の行動要因とEverything DiSC

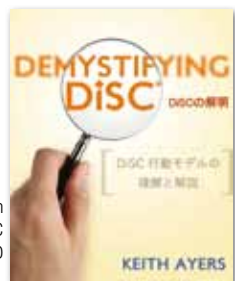
エイヤーズ氏は、インテグロ社をオーストラリア屈指のトレーニング・コンサルティング会社に成長させ、DiSC分析ツールを30数年にわたって提供・使用し、Wiley社の製品開発のアドバイザーも務めている。午前と午後2回の講演では、氏の豊かな経験と知識をもとに、Everything DiSCの理論とその背景にあるものを深く掘り下げてレポートされた。

人の行動要因には「欲求」「価値観と信念」「思考と感情」「行動」の4つの局面があり、それを氷山に例えて解説した。DiSCの背景にあるものはその底辺部にある欲求を解明してくれるものである。

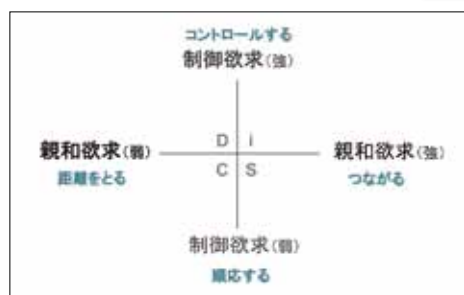
DiSCが測定するもの：親和欲求と抑制欲求

エイヤーズ氏は、「対人関係の心理学」であるDiSCが測定する2つの欲求について解説された。縦軸に他者をコントロールしたがる度合いを示す「制御欲求」、横軸に他者との親密さを求める度合いを示す「親和欲求」をおき、その2軸の交差によって4つの基本行動スタイルが得られる（図参照）。

さらに、DiSCと従業員エンゲージメントの関係性についても触れ、「Everything DiSCの比較レポートなどを使って従業員の信頼関係を築いていくことが大切です。人間関係が良くなれば、仕事が楽しくなり、必然的にエンゲージメントの向上に結びつきます。上からのアプローチだけでなく、従業員同士の信頼関係をボトムアップで創造することがエンゲージメント向上のパワフルなアプローチになります」と、スピーチを結んだ。



DiSC理論の背景について深掘りしたKeith Ayers著「DEMYSTIFYING DiSC 《DiSC行動モデルの理解と解説》」についてはHRD社までお問い合わせください。



パネルディスカッション

DiSC Classic からEverything DiSC®への移行



サイコム・ブレインズ株式会社
専務取締役 太田由紀氏



ヘンケルジャパン株式会社
プロフェッショナルキャンパスマネジャー 三枝伸行氏



一般社団法人農協協会
営業企画部長 佐々木毅氏

円環モデルによる多様性へのフォーカスが可能に

パネリストの3氏はいずれも、ファシリテーターとしてDiSC ClassicからEverything DiSCへの移行を体験しており、ディスカッションではその体験をもとに、移行した理由、実際の研修の具体例、移行したことによる変化、さらには、今後の展開などについて忌憚なく話し合っていた。

「DiSCは、Classicの時代から企業の社内コミュニケーション向上や組織活性化を目的に導入していました。DiSC Classicでは研修を受ける者が棒グラフで4つのタイプに仕分けしがちでしたが、円環モデルに改良されたEverything DiSCでは参加者のスタイル分析がより多面的・多角的になり、多様性にフォーカスできるようになりました」と、サイコム・ブレインズの太田氏は述べている。

学習の質が向上、オンラインの効果も実感する

また、ドイツに本社があり世界100カ国に支社があるヘンケルジャパンの三枝氏は「ほかの国ではもうすべてEverything DiSCを導入していて、日本だけがいわば取り残されていました。日本でも移行のためのトレーニングをしてから2017年の初めに導入しました。すると、ワークプレスのレポート自体が格段に分かりやすくなったことで、学習の質が明らかによくなりました」と、移行の効果について話された。

地域のJA（農協）にコミュニケーション研修を行うサービスを行っている農協協会の佐々木氏は、「最初はDiSC Classicを導入し、2回目、3回目にEverything DiSCに移行しました。大きな違いはオンラインで事前学習ができるため、グループワークなどに時間をかけられるようになったことです」とのことである。

今後の展開としては、太田氏は社員一人ひとりの違いを明確にできるEverything DiSCを使って、女性活用だけでなく一人ひとりのタスク型ダイバーシティを実現したいと話された。三枝氏は、Everything DiSCの効果性を訴求し、さらに評価を高めること、そして、佐々木氏は各地域のJA内にインストラクターを育て、さらに地域のJAのコミュニケーション能力アップをサポートしたいと話されている。

ProfileXT® 事例1

社員一人ひとりの美点を活かすための マネジメント改革

IKC 株式会社市川環境エンジニアリング
取締役管理部長 吉岡 均氏

MP 株式会社マネジメントパートナー
人材開発コンサルタント 土谷健太郎氏



上司と部下の対話を通じて、社員を成長させたい

市川環境エンジニアリングの吉岡氏は、「当社は廃棄物の中間処理などの環境事業を行っています。入社2～3年目の若手社員は優秀ですが、チャレンジ精神に乏しく、成長が遅いという悩みがありました。そこで、企業の人材教育コンサルティングを事業としているマネジメントパートナーの土谷氏に相談したところ、ProfileXT (PXT) の導入を勧められました」と、導入のいきさつを語ってくれた。

導入に当たって土谷氏は、若手社員だけでなく上司も同時にPXTを受けることで、社員一人ひとりの活性化を実現できるとアドバイスしたという。

「最初は優劣を表すものかと思ったのですが、各社員の個性を仕事内容との関係で捉えることができるものだと教えられ、これなら採用、人材配置など多様な使い方ができると思いました」と、吉岡氏は語っている。

土谷氏は「導入後しばらくして吉岡さんから『一人の社員についてこの人はどんな資質をもっているか、これほど議論したことはなかった』と言ってもらえて、PXTを勧めてよかったと思いました」と振り返っている。

土谷氏は課長、課長補佐などに対し、PXT を使って若手の部下一人ひとりをどのように理解し、指導していけばいいのかを説明した。その結果、上司と若手部下とのコミュニケーションがより深まったとのことだ。

吉岡氏は、「PXTはその社員の評価や、こうした人材だと決めつけるためのツールではなく、PXTの結果を参考にしながら、上司と若手社員が対話を繰り返して、それぞれの仕事の適性ややり方を話し合っていくことが大切だと認識しました。そして、日々の対話の中でコミュニケーションの質を高め、自分の真の個性に気づくように指導しながら、社員を成長させたいと上司が考えるようになりました」と報告している。

ProfileXT® 事例2

企業理念を体現する次世代リーダー発掘と育成

? 株式会社芝パークホテル
マーケティング部長 田中紀良氏

これまで困難だった「企業理念」のモデル化を3カ月で実現

芝パークホテルが、ProfileXT (PXT) を導入した最大の目的は、「次世代リーダーの発掘と育成」であった。「ホテルビジネスにおいて企業理念は非常に重要なものであり、当社の企業理念『人をもてなす道を究める』は、ホテル経営の根幹を成しています。この理念のもとに導き出された事業コンセプトが、外国人のお客様にも好評を博しています。問題は、こうした企業理念を次世代にどう継承させていくかでした」と、田中氏は話された。

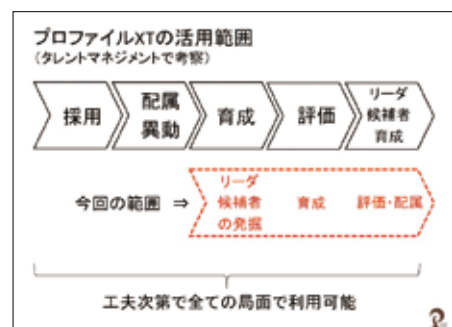
最初、外部の様々な企業にご協力いただき次世代リーダーの人選に取り掛かったが、評価や目標管理の仕方などで違和感を持ったという。

「経営トップにどう報告するかとても悩んでいたとき、知人からPXTというアセスメントがあるらしいと教えてもらいました。提供元のプロファイルズ社について調べ、すぐに押しかけて話を聞きました。そこで、個人の能力の見えている部分はわずか10%、残りの90%は氷山で言えば海の下に沈んでいる、PXTはその90%にフォーカスすると聞いて、これが求めているものだと思えました。それは、その後すぐにPXT認定セミナーに申し込みしたほどのインパクトでした」

芝パークホテルには、スキルや組織文化、職務について「パークバリュー」というリーダー要件を決める既存の資産があり、これと「見えていないその人材の原石を評価する」PXTを合わせれば「次世代リーダー発掘と育成」が可能になると、田中氏は考えた。

そして、「パークバリュー」で定義したリーダー要件をプロファイルズ社の協力のもとにパフォーマンスモデルに落とし込み、社長インタビューも織り交ぜながら、次世代リーダーモデルを完成させた。その後、入社して経験を積んだ若手社員にPXTを実施してモデルとの適合度を確認しながら、次世代を担うリーダーを効果的に発掘し育成する仕組みづくりが実現できたという。

さらに田中氏は、「PXTは発掘に限らず、入社（採用）や配置転換など、さまざまな局面で活用できるアセスメントだと感じました」と、PXTについて高く評価している。



CheckPoint360™ 事例

次世代リーダー育成の仕組みと
育成ポイントの定量化

千寿製薬株式会社

管理本部 人事部 マネジャー 木股靖明氏



実施後の検証により、育成プログラムの効果を確認

眼科領域の医療用及び一般用医薬品の製造・販売を主要な事業とする千寿製薬では、経営を支える将来の幹部として登用できる人材を創出するために「次世代リーダー育成プログラム」を実施しており、CheckPoint360° (CP360) を導入している。今回、木股氏にその事例をレポートしていただいた。

「当社では、2012年度から次世代リーダー育成の取り組みを継続的に行っております。対象者は、部長、マネジャー、主任の3つのDivision (層) から部門、人事の推薦で選抜し、育成プログラムを展開しています。今回はマネジャー層における集中研修実施前 (2016年6月) と実施直後 (2017年10月) にCP360を導入しました」

CP360を導入した目的は、育成対象のマネジャーとその上長のマネジメント行動の発揮、育成プログラムの実行性を高めるとともに、その効果を検証することだった。

CP360の実施は、「サーベイ1回目」のBefore (現状認識) と「サーベイ2回目」のAfter (実施策の振り返り) に行われた。「導入効果としては、育成プログラムを通じて、全体的にコミュニケーション、リーダーシップ、対人関係、部下育成のマネジメントコンピテンシーが向上したことがサーベイを通じて定量的に確認できました。上長(本部長・部長)と育成対象者の重要スキル一致率 (優先行動の認識率) が12.7%上昇した事が定量化されました。また、特定の項目が突出していればよいのではなく、すべてがバランスよく好ましいゾーンに入っている人材が次世代リーダーになる資質・行動特性を持っていることが分かりました」

CP360は、対象者それぞれのSelf-Awareness (=自己への気付き) を促し、具体的な行動改善への契機を作ることができると木股氏は評価しており、今後の次世代リーダー育成の施策に合わせ、継続活用する意向を示している。



パネルディスカッション

企業人事と語る働き方改革と
アセスメントの可能性

ソフトバンク株式会社

人事総務統括CSR統括部長 池田昌人氏



ブリストル・マイヤーズスクイブ株式会社

ビジネスパートナー人事・総務部長 北村重幸氏



キッコーマンビジネスサービス株式会社

人事部東京人事グループグループ長兼人事担当マネジャー

武智正裕氏



適材適所の発見で居心地の良い職場を創出する

本パネルディスカッションでは、いま話題の「働き方改革」にアセスメント導入がどのような効果をもたらすのか、キッコーマンビジネスサービスの武智氏、ソフトバンクの池田氏、ブリストル・マイヤーズスクイブの北村氏の3氏に話し合っていた。

「働き方改革」はさまざまな局面を持っているが、職場での人間関係の構築は、そのベースになるものといえる。北村氏は、「DiSC®とCheckPoint360™を組織開発として使っていますが、お互いを知ることはお互いを受け入れることであり、関係性の質を向上させる上でこれらのアセスメントは重要な役割を果たしています。違うスタイル同士が一緒になると化学反応が起き、チーム内の意識が変わるのを感じました」とその役割に高い評価を与えている。

また、適材配置もその人材の働き方を大きく変える。2013年にProfileXT® (PXT) を導入した池田氏は、「PXTを活用してその人材が企画に向いているのか営業に配属すべきかを客観的に見抜けるツールだと説明を受けました。実際に面接をして、私自身は企画に向いていると思っても、PXTでは企画に合っていないと分析される人もいることが分かりました。反対にPXTで高いフィットを示す人を企画の部署に配置するとどんどん企画が出てきます」と、適材配置の重要性を語っている。

武智氏も「2013年にJOB FITを目的にPXTを導入しました。スコアの『1~10』について、『1』が悪く『10』が良いというわけではないと説明しながら実施し、適性を早期な段階で把握し、できるだけ適材配置を検討していきたい」と語っている。

3人のパネラーが異口同音に強調したのは、DiSCやPXTなどのアセスメントは、「いかに一人ひとりの持ち味を活かせる職場を創出し、働き方を改革していくか」に役立てられるツールだということだった。また、「今後さらに人材アセスメントの有用性を活かすには、どうすべきか?」という具体的な話題が共有され、多くの参加者の共感を得られたようだ。

特別講演

新しい日本型雇用モデルの創出に向けた働き方改革と人づくり革命

経済産業省産業人材政策室参事官 伊藤 禎則氏



プロフィール ● 1994年東京大学法学部卒、通産省入省。コロンビア大学ロースクール修士、米国NY州弁護士登録。日米通商摩擦交渉、エネルギー政策、筑波大学客員教授、大臣秘書官等を経て、2015年より現職。経産省の人材政策の責任者。政府「働き方改革実行計画」の策定に関わる。「経営リーダー人材育成指針」策定、ITスキル認定制度の創設等も手がける。

第4次産業革命の時代を迎えて

今、わが国は2つの重要な課題に直面しています。1つが人口の急激な減少であり、人口に占める高齢者の割合の増加です。それに伴って15歳から65歳未満の生産年齢人口は、2060年には現在の半分になると予想され、日本経済を現在の半数で支えなければなりません。2060年までいかなくとも足下であらゆる産業において人手不足が深刻になるでしょう。

2つ目が「第4次産業革命」の波が押し寄せていること。いま話題のIoT、ビッグデータ、人工知能（AI）、ロボットなど、技術のブレークスルーが、これまでの社会の姿を大きく変えるものと考えられます。

特にAIは、深層学習（ディープラーニング）によって、革命的な進歩を遂げています。こうしたAI技術は、自動車、医療、バイオ、エネルギーなどさまざまな産業分野に導入され、産業構造や就業構造に劇的な変化をもたらす可能性があります。

多くの人に関心を寄せているのが「AIが人間の雇用を奪うのではないか」ということです。しかし、実際に起きることは「AI vs 人間」ではなく「AIを活用できる人材 vs AIを活用できない人材」です。AIを利用して付加価値を高める側に回ることが大切であり、そのカギになるのは「人材投資と人材教育」です。

多様な働き方を実現できる制度をつくりたい

そしていま、職務範囲が無限定、長時間労働、男性中心、年功序列、終身雇用、OJTなどの「日本型雇用システム」が大きく変わろうとしています。実際、高齢社会の介護問題など直面する課題は多く、高齢者や女性など働き手を多様化して長時間労働を是正しなければなりません。さらに、企業内の人材流動性を妨げている年功序列や終身雇用を改革し、企業内での成長分野への労働力移動を促進する必要があります。

人材教育においても、従来のOJT依存ではIoT時代のスキルを身につけることはできません。人材育成、人材投資を強化して、働く人のエンゲージメントやモチベーションを向上

させる必要があります。

「人生100年時代」にあって、年代や家庭環境などそれぞれの事情によってテレワーク、フリーランス、副業、兼業といった柔軟な働き方が求められるようになりました。しかし、いまの日本の制度はこうしたニーズに対応できていません。政府では「働き方改革実現会議」そして「人生100年時代構想会議」を開催し、制度の総点検を行っています。

定年を迎えてからもすぐにリタイアするのではなく、新しい知識を学びながら仕事やボランティアに生きがいを見出す、あるいは、育児をしながらフリーランスや在宅勤務などの働き方を選択する、そんな多様な働き方を実現するための改革案を策定しているところです。

データを駆使して人事機能の向上を図る

こうした時代において、人材戦略は経営戦略そのものであり、「人財」という資産の投資効果を高めることが必要になっています。人事は本来、個々人を活かす個別最適が理想ですが、実際にこれを実行するためには、膨大なデータ処理が必要で多くの企業はできていないのが現状です。しかし、AIを使えばこうしたたくさんの人事課題をテクノロジーによって解決することが可能になります。

データを活用して採用、人事、育成、配置、評価、リテンションを、勘や経験だけでなく合理的、科学的に提案し、人事機能の向上を実現することができます。

「人生100年時代のスキルアップデート」という観点から、人事のプロの皆様と共に一步一步推進し、日本経済の発展に貢献したいと考えています。

HRDグループからのコメント

HRテクノロジーあるいは科学的なアプローチでの働き方改革や組織自体の改革が、企業の現場でも強く求められていることを日々実感しています。HRDグループとしては、わが国が直面する課題に対して、人材アセスメントというリソースを活かしながら、パートナーと共に中身の伴った改革へと貢献していきたいと考えています。

AFT2017 パートナーミーティング HRDグループは、 パートナーのために存在しています

HRDグループは、世界の最先端のアセスメントを日本の労働市場に導入し、人事・人材教育領域の変革を目指しています。そのためにはパートナーの皆様が必要不可欠です。

「AFT2017」は、パートナーへの最新情報提供を主な目的として開催されたもので、午前中のプログラムは、HRD・パートナー分科会、プロファイルズ・パートナー分科会、ランチ交流会などが催され、パートナーに向けて幅広い情報がHRDグループから発信されました。



HRD (DiSC®) パートナー 分科会

パートナーにEverything DiSC®導入のアドバイスを贈る

キース・エイヤーズ氏の講演では、実際にオーストラリアのHR分野にEverything DiSCを日本より数年先駆けて導入した成功体験をベースに、日本の人材教育の現場へどのように導入していけばよいのかを語り、パートナーに貴重な情報を提供しました。エイヤーズ氏は、DiSC Classicと比較してEverything DiSCの強みを「直線グラフから円環グラフに移行したことによってより分かりやすくなったこと、また、さらに充実した比較レポートが搭載されていること」をあげ、強力なセールスポイントになっているとレポートしていません。

さらに、Everything DiSCの導入はクライアントを大幅に増やしたことに言及し、まだ使っていない日本のパートナーにも、まずはEverything DiSCを顧客に体験してもらう機会を設けることを勧めました。

プロファイルズ・パートナー分科会

日本版・パフォーマンスモデルライブラリー公開

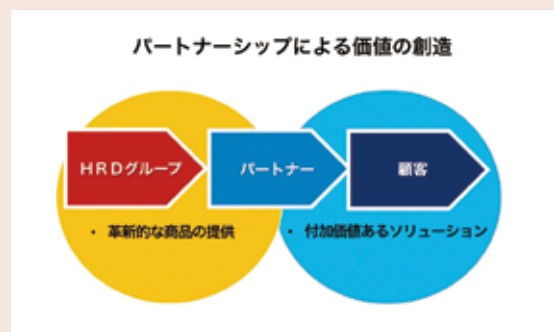
プロファイルズ社では、パートナー分科会において、日本で実際に活用された職位／職務別パフォーマンスモデルの、日本版ライブラリーキットを限定公開しました。パートナーとして単にツールに関する知識だけでなく、職務に関して専門的な知見を顧客に提供できる点など、パートナーがProfileXT®を顧客に商談する際に、この日本版ライブラリーキットは強力なアドバンテージになることもあり、限定公開を受けたパートナーから好評を博しました。

また、今後この日本版・ライブラリーは「共有プロジェクト」と題したアップデートが予定されており、パートナーと共に更なる充実を目指しています。

パートナーランチ交流会

組織サーベイ (OAS) 紹介セッション

立食形式のランチ交流会は、パートナー企業限定、同業者同士のネットワーキングの絶好の機会となりました。



またランチをとる傍ら、HRDグループより組織サーベイ Organizational Alignment Survey™ (OAS) の紹介が行われました。

このセッションではまず、HRDグループが2018年から Persona GLOBAL (ベルソナ社) のOASをパートナーに本格的に提供し始め、認定セミナーを開催することを告知しました。そして、OASとはどんな組織サーベイなのか、その導入の目的や活用方法がパートナー向けにニュースリリースされました。

OASは、組織全体のパフォーマンスを評価するための、ビジョン、社内文化、クオリティーなどの項目とそれらの項目に紐づけられた66の設問で構成されており、これらへの回答をオンライン測定によってレポートします。企業の最大の課題は何か、その対策などを明らかにし、市場と組織のアライメント（方向性の一致）を図ることにより、企業の可能性を最大限に発揮させることを支援するサーベイです。

いま、企業は社内外の力を結集し、最大の生産性向上をもたらすためにこうした組織サーベイの必要性を感じているだけに、パートナーにとって魅力あるコンサルティングツールとして受け止められたようで、初回の認定セミナーはすぐに満席となりました。

AFT2017の一連のプログラムは、アセスメントに関する学術的な理論背景の理解を促し、また、極めて実践的な情報をパートナーに提供することができたと考えております。AFT 2017を契機により一層、HRDグループとパートナーの皆様との関係が強化されると確信しております。

各種認定セミナー 2018年日程

※会場は、いずれもHRDグループ・セミナールーム/東京都江東区

◆Everything DiSC® 認定セミナー

4月26日(木)～27日(金)
5月24日(木)～25日(金)
6月14日(木)～15日(金)
7月12日(木)～13日(金)
9月6日(木)～7日(金)
10月18日(木)～19日(金)
11月21日(水)～22日(木)

◆ProfileXT® 認定セミナー

5月10日(木)～11日(金)
7月26日(木)～27日(金)
9月、11月にも開催予定です

◆OAS認定セミナー

5月29日(火)

組織アライメントサーベイOrganizational Alignment Survey™ (OAS)

第1回認定セミナー開催報告

2018年2月20日(火)に組織サーベイOASの第1回認定セミナーを開催致しました。OASは市場の流れと企業戦略、社員のアライメントを測定し、投資対効果の高い施策を導き出す画期的なサーベイツールです。この度新たにビジネスパートナーの皆様による取り扱いが可能となりました。次回開催は5月29日(火)です。



Everything DiSC® ワークプレイス (EDWP) ニュース

◆EDWP認定ワークショップ 最終のご案内

実施日：4月20日(金)、7月6日(金)

DiSC Classicで認定を受けられた方向けの、Everything DiSC への1日アップデートコースは、この2日程をもって終了となります。以降は、2日間のDiSC認定セミナーを再受講していただくこととなります。まだアップデートなされていない方は、この機会にぜひご参加ください！

◆移行支援プログラム 2018年10月末まで

EPIC上でDiSC Classicに回答された方が、Everything DiSC ワークプレイスに回答するクレジット数をディスカウントし、Everything DiSC への移行を支援する制度です。

◆Wiley社 ダイヤモンド賞の受賞について

HRD社は、米国Wiley社から、Everything DiSC の認定パートナーの最高位となる「ダイヤモンド

賞」を2017年度も受賞いたしました。Wiley社は、「building better workplaces」を合言葉に、世界中でEverything DiSCを浸透させています。日本においても、パートナーの方々の取り組みが、世界から認められた証ともいえます。

◆EDWP セールス版カリキュラムについて

EDWPをセールストレーニングに応用するためのスライド、受講者用ハンドブックを準備しております。詳細はあらためて資格者メールマガジンにてお知らせいたします。

Everything DiSC ワークプレイス・プロフィールに回答した人を対象として、その結果を教材として用いながらセールストレーニングに落とし込むためのプログラムです。



EPICの運用サポート体制変更、マニュアル整備

EPICアカウント開設にはお電話にて1時間程度のシステム操作サポートを含んでおりましたが、サポート体制見直しにより、

2018年4月よりシステム操作方法のお電話での説明はオプションとなり、ご希望の方に対して有料でのご提供となります。

現在、操作説明の際にお電話でお伝えしている



内容などに関して、操作に必要なマニュアルを整備いたしました。EPICのアカウント内に掲載いたしましたのでご確認ください。

HRDコンサルティング

●クラウドビジネスに対応できる営業力の育成・強化

(株)HRDコンサルティングでは、情報技術(IT)業界が迎えている変革の波、「AWS」や「Azure」に代表されるパブリッククラウド・ビジネスモデルに、積極的に対応できる営業力の育成・強化に取り組んでいます。ご関心のある方は、お問い合わせください。