

HRテクノロジーで 何がどう変わるのか？

～人事をめぐるビッグデータ分析、テクノロジー活用の動向と展望～

株式会社マネジメントベース 代表取締役 本田 宏文

目次

0. 近未来の人事

<そう遠くない将来像>

1. 動向編

1-1 HRテクノロジーとは何か

1-2 どのような動きが見られるか

トレンド① トレンド②

1-3 先行事例

- <事例1>グーグル (プロジェクト・アリストテレス)
- <事例2>タレントマネジメントシステム「サイダス」
- <事例3>タレントマネジメントシステム「Smartカンパニー」
- <事例4>「SmartHR」
- <事例5>「HireVue」
- <事例6>「Wantedly」

2. 展望編

2-1 潮流をどう捉えるか

2-2 想定される3つの壁

- <1) 人や組織を解明することの難しさ>
- <2) SEO化 (手段が目的化) してしまう危険性>
- <3) 検証の難しさや責任の所在>

2-3 ロードマップ

2-4 ベンダー／ビジネスはこうなる

- <フルラインアップ型の重いシステムは要注意!？>
- <単発アプリが市場を切り開く!？>
- <スタートアップベンチャーと超大企業がベンダーとして有利!？>

3. 人事はどう対応すべきか

- <トレンド②は様子見の局面>
- <積極的に取り組むべき企業は>
- <10年スパンで大変革に備えよう>

■本格的な活用期に備えよう

最近、HRテクノロジー、HRテックといった言葉が、人事の間に注目されている。今夏開催されたHR EXPOでも、人事分野へAI (人工知能) を応用したアプリケーション、システムも登場していた。また人事分野におけるビッグデータ分析のためのインフラとして、タレントマネジメントシステムも活用法を盛んにアピールしていた。だが、この分野、本格的に花が開くのはこれからである。欧米ではスタートアップベンチャーが様々な事業を立ち上げているという。果たして、人事分野はHRテクノロジーで変わるのだろうか？ そもそもHRテクノロジーとは、何だろうか？ これから立ち上がるであろうこの市場について、ベンダーとして同業界に携わるキーマン等へのリサーチも交えて、その動向と展望について考えてみたい。私見による論述も多いが、参考になれば幸いである。

●本田 宏文 (ほんだ・ひろふみ)

株式会社マネジメントベース 代表取締役



鹿児島県生まれ。慶應義塾大学修士卒業後、(株)野村総合研究所を経て、2006年会社設立。各種アセスメントの開発・提供・コンサルティングに従事。日本で初めて新型うつに対応した適性検査HRベース、人材のリスク面の把握に特化した適性検査RC (リスクチェッカー) をリリース。導入は100社にのぼる。最近では人事ビッグデータ分析専用のアセスメントツールの開発に携わる。

<http://www.m-base.co.jp>