この記事をPDFで入手 www.busi-pub.com

HR Note

人事部門のDX入門

〜業務のIT化とは次元の異なる戦略人事の見取図〜

㈱ヒトラボジェイピー 代表取締役社長 永田 稔 / 執行役員 村上 朋也

■ 警戒, あるいは飛びつく前に本質の理解を

人事部門の皆様は「DX」(デジタルトランスフォーメーシ ョン) についてどのように理解し、どの程度、期待している だろうか。「タレントマネジメント| 「クラウドサービス | 「テ レワークシステム」といった流行の単語と同列に置いて「要 するにIT化をもっと進めようという話でしょう? | 「人に関 わるウチの部署はほとんど関係ないよね」とアバウトに割り 切ってしまっているかもしれない。そうであるなら、本稿は 本質的な理解を一歩深める絶好の解説コンテンツになるだろ う。DXは、従来の業務をIT化すれば効率的に改善されると いう次元ではなく、データの蓄積と組み合わせによって、今 までとは違う(圧倒的に従来とは差のつく)仕組みを構築・ 稼働させるムーブメントだと理解できる。人事部門では、例 えば「育成」「採用」「昇格管理」「適材適所」「ストレスマネ ジメント に (改善ではなく)変革の可能性が見出せる。担 当者として問われるのはデータを扱うセンスだが、それは計 算能力や電子デバイスに強いという意味ではなく、採用やア セスメントの成功事例から本質となる因果関係を見極める観 察眼に重なるのではないだろうか。流行のカタカナやアルフ ァベットにだまされないためにも、苦手意識、先入観を排し て、DXの核となる捉え方を知っておきたい。

(編集部)

CONTENTS

■DXとは何か?

- (1) デジタルトランスフォーメーション (DX) と は何か?
- (2) 進むデジタルトランスフォーメーション

■DXの人事への意味合い

◆ 人事におけるデジタルトランスフォーメーションとは

■人事におけるデジタルトランス フォーメーションの実際

- (1) 人材育成におけるDXの例:人材育成が変わる
- (2) 採用分野におけるDXの例:採用業務が変わる
- (3) 昇格分野におけるDXの例: 昇格業務が変わる
- (4) 最適配置におけるDXの例: 適材適所が変わる
- (5) ストレスマネジメントにおけるDXの例: ストレスマネジメントが変わる

■デジタルトランスフォーメーションの 導入にあたって

- (1) 人事分野へのDX導入にあたって
- (2) 何がDXの成否を分けるのか?
- (3)「データ」発想の重要性
- (4) 導入にあたっての注意点

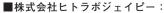
■最後に

■永田 稔:

ー橋大学社会学部卒業,カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)にてMBAを取得。松下電器産業(現パナソニック),マッキンゼー・アンド・カンパニーを経てウイリス・タワーズワトソンに入社。20年近く,ビジネスモデル,組織モデル,人材マネジメントモデルを一体としたコンサルティングに従事。2016年6月ヒトラボジェイピーを立ち上げる。著書に『AI活用によるデジタル人事の教科書』(共著・総合法令出版),『不機嫌な職場』(共著・講談社),『非合理な職場』(日本経済新聞出版社),ほか。立命館大学大学院 経営管理研究科 教授。



京都大学農学部生産環境科学学科卒業。IBMビジネスコンサルティングサービス、ウイリス・タワーズワトソン出身。リーダーシップ開発、後継者計画、人材アセスメント、エンゲージメントサーベイ、360度調査、人事制度設計などの領域を中心にコンサルティングサービスを提供。2016年10月ヒトラボジェイピーに参画。著書に『AI活用によるデジタル人事の教科書』(共著・総合法令出版)、『攻めのガバナンス 経営者報酬・指名の戦略的改革』(共著・東洋経済新報社)、『結果を出す人のメンタル強化術』(共著・KKベストセラーズ)。



●東京オフィス:東京都中央区築地2-14-6 Camel 築地1 ●URL:https://hitolab.jp/



