

ピープルアナリティクス (1)

急速に進化するテクノロジー、激変する世界情勢。その中でどう企業経営していくのか。人材・人事のあり方も大きく問い直されている。そこで最近注目されているのが、科学的に人材・人事戦略を組み立てる「ピープルアナリティクス (PA)」という考え方だ。

企業に蓄積した情報や社員に関するデータを活用・分析し、人と組織の課題を解決する取り組みの総称である。マーケティング領域などでは以前から積極的にデータを使っていたが、人事領域ではそうした取り組みが遅れていた。それが急に活用する動きが活発になっているのである。

PAはどんな課題を解決できるのか。経営・人事の戦略的な意思決定、採用活動の最適化、適正配置、離職率低減、業務効率化など非常に幅広い。具体的には「高業績社員の行動特性から採用すべき人物像を明確化したい」「退職者の傾向を分析し、退職を決断する前にケアする策を講じたい」といった問いに、データ分析を基に解を導き出すものである。生産性向上などの働き方改革の一環でPA

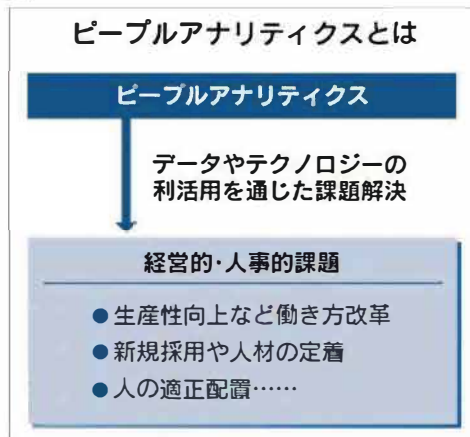
に取り組み始めた企業もある。PAはどのように実行するのか。人事部門はまず、経営と現場をつなぐ橋渡しの役割を担って自社の課題をくみ取り、その解決のためにどのようなデータをどのように活用・分析するか全体設計する。そしてアナログ管理だったり属人的だったりする情報、あるいは取得・蓄積できておらず可視化されていない情報などを、データ管理できる状態にする。

また、組織として統一的なデータを共有するため、各事業部・部署との協力や調整も必要となる。その後、分析の出番となる。エクセルや解析ツールによる可視化や統計解析、人工知能 (AI) など、その方法は様々である。

では、手間や費用がかかる取り組みなのに、なぜ今PAが注目されているのか。一つには大量のデータを取得・分析できるようになった技術の進歩がある。それだけではない。人事自体の変化が根底にある。給与計算などの業務がアウトソーシングなどにより効率化される一方、全社的・事業的な観点に立った戦略的な機能を強化する方向へ、人事部門が大きく変わっているのである。

勘や経験から、客観的なデータを使った科学的な人材・人事戦略へ。PAはそれを実現するため、人事・経営部門が知っておくべき知識・技術といえるだろう。

客観データ基に人材戦略



ささき・さとし リクルートで人事考課制度や組織変革などに携わった後、ヘイコンサルティンググループの人材開発領域の事業責任者などを経て、2013年にパーソル総合研究所入社、現在に至る。