

グローバルに通用するタレントマネジメントシステムによって、国際的企業競争力を向上させる

年々低下する日本企業の国際競争力

わが国の国際競争力は、スイスに本部を置くIMD（国際経営開発研究所）の調査によると、2013年時点で世界24位とされています。1991年の同じ調査では日本は世界のトップの座を占めていたにもかかわらず、大きく後退しています。また、米国最大のビジネス誌であるフォーチュン誌が毎年行っているランキング調査「グローバル500」でも、世界上位500企業に入っている日本の企業数は1994年版では149社あったものが、2013年版では62社に激減しています。

このような日本企業の国際競争力低下の原因は、さまざまな角度から分析されていますが、人事の面からは、テクノロジー変革に基づいたビジネスモデルの新しい波に、企業の根本である人材評価・育成が対応しきれない現状を見ることができます。

テクノロジーは国境を越え、グローバルなビジネス展開を実現します。こうした流れの中で、採用から適材配置、人材開発までの一連のタレントマネジメントサイクルを一元管理するための、国際的かつ科学的な評価基準を持ち、IT化されたプラットフォームによって提供されるアセスメントや学習コンテンツが必要となるはずですが。

高度な経営問題である人事を包括するアセスメント開発

これまでわが国では、経験や勘を重視して人を採用し、科学的な評価基準を持たないまま、育成そして配置までを決定してきた傾向がありました。

HRDグループでは、20年も前からDiSC®を中心としたアセスメントを供給し、科学的な評価基準に基づいた人材開発システムをわが国に導入してきました。同時に、採用から適切な人材配置までを、ただ単なる人材開発だけでなく、トータルな経営課題であると捉え、この命題のソリュー

ションを提供できるProfiles International社と近年提携し、ProfileXT®を初めとする各種人材アセスメントを日本の人材開発市場に提供することを可能にしました。

Profiles社のアセスメントは、世界4万社以上に導入されており、グローバル化に対応できる客観的測定基準としても最適なアセスメントであるということが出来ます。

日本の企業をグローバルな観点からサポートする

こうした中、DiSCを提供していたInscape Publishing社を米国大手出版社のJohn Wiley & Sons社（ワイリー社）が吸収し、さらに、本誌で詳細について後述しますが、ワイリー社はProfiles International社を傘下に収めることになりました。

HRDグループがまずDiSCに注目し、次にProfiles社のアセスメントの人事・人材育成ソリューション能力を高く評価して日本の人材開発市場に導入したのと同じプロセスを、グローバル大企業がたどっているのです。

つまり、HRDグループとワイリー社は、人事・人材開発のベクトルを同じにしているということであり、これからさらに強力な関係を築いていくこととなります。

ワイリー社が目指すところはグローバルに通用するタレントマネジメントシステムの創出であり、アセスメントのプラットフォームもすでに構築しています。

日本の企業やHRDグループのパートナーが、DiSCやProfileXTをアセスメントとして使用するという事は、国際的な人材開発の流れの真ただ中であることを意味しています。

HRDグループでは、常に世界の人材開発の動向をキャッチし、わが国の現状に即したアセスメントとして提供しようとしています。「企業は人」である限り、こうした人材育成アセスメントの普及浸透が、わが国企業の国際競争力の向上につながるものと信じています。

C o n t e n t s

戦略的タレントマネジメント事例紹介.....②	〈SBPミーティングレポート〉.....⑥
◆ 幹部社員マネジメント力の向上	HRDグループはパートナーとともに日本の産業界に貢献していきます
◆ サクセッションプランニングにおけるProfileXTの可能性	〈トレーナーからの実感的レポート〉.....⑦
米国人材開発市場の現状レポート.....④	20年を越える歩みの中で、いま、DiSC教材はこうして使われている
◆ 「MindLab48+」アトランタで開催される	HRD INFORMATION.....⑧
◆ Profiles International社がWiley社の一員に	

「戦略的タレントマネジメント事例紹介セミナー」開催される

HRDグループ・プロファイルズ株式会社主催による「戦略的タレントマネジメント事例紹介セミナー」が、2014年1月29日、東京有楽町・東京国際フォーラムにおいて開催された。このセミナーは、HRDグループがDiSC[®]を中心とした人材開発事業を展開しながら、総合的な人材の評価・測定を可能にする新たなアセスメントを提供するに至った背景をお知らせするとともに、導入企業・パートナーによる、主要アセスメント「ProfileXT[®]」の実際の活用事例の報告が行われた。セミナーでは、参加者によるアセスメント体験、アンケート実施、さらにはフィードバックセッションなども行われ、HRDグループが提供する「戦略的タレントマネジメント」に関する概略が紹介された。

事例紹介



幹部社員マネジメント力の向上

株式会社 東芝OAコンサルタント取締役
ソリューション統括責任者 村山 潤子氏

資質の見える化、定量化が魅力

東芝OAコンサルタントの研修部門は主にICT技術者の人材育成を顧客に提供してきているが、最近、顧客から人間力育成・強化に関する課題解決の要求が増えてきている。

ICT技術者の育成は、ICT資格取得者数等の指標により成果は見えやすいが、人間力をいかに向上させるか、成果を確実に上げるための研修をどう提供したらよいかの課題がある。従来の研修提供型だけでは必ずしも顧客の課題解決に応えきれないため、人材のパフォーマンス・コンサルティング手法のHPI (Human Performance Improvement) フレームワークを活用し実施している。

このフレームワークの人材パフォーマンス分析では、期待されるパフォーマンスの明確化と現状のパフォーマンス状態を確認し、現状と期待値とのギャップを明らかにしていく。人材パフォーマンスの見える化、パフォーマンス分析の指標の一つとして、ProfileXTを活用している。

人材を期待値へどう導いていくか、このProfileXTは、『客観的な評価指標』『適切な育成計画』『戦略的な人材配置』『グローバルスタンダード』などの面において、資質の見える化と定量化を図る事ができ、非常に優れたアセスメントである。

弱みを強みに変えるための行動変革を支援

次に同社の活用事例をご紹介します。

課長以上の幹部社員にProfileXTに回答してもらい、個別にフィードバックを実施した。各々に自分の『強みと弱み(課題)』を自己認知してもらい、強みのさらなる強化と課題を克服するアクションに変えるように、フィードバックとディスカッションを実施した。

個別フィードバックの資料は、プロファイルズ社のアウトプットに加え、組織毎に俯瞰できるシートや、個人毎や組織ごとのレーダーチャート等独自の分析資料も使用している。

会社全体における社長が求める幹部像と現実の主なギャップは、「言語スキル」「エネルギー」に現れた。言語スキルは、「専門用語等を使いこなす言語スキルは高いが部下に解かるような平易な言語で説明しているか」また、「エネルギー」は、「社長が求めているスピードに対応できているか」などが浮かび上がってきた。

社長の求めるパフォーマンスモデルとの比較により、個別に導き出されるコーチングガイドを活用し、個人ごとの育成シートを作成。日々の指導やセルフコーチングにより、『課題を強み』に変えるための行動変革支援を実施した。

さらに、「人材育成委員会」を設置し、ProfileXTをパフォーマンス分析の一助として活用し、人材の中期的視点での育成方針を立て、中期経営計画と中期人事計画をリンクさせることにより、人材育成への投資計画を立てることもできるようになった。

この事例を基に同社では、HPIフレームワークとProfileXTを組み合わせ、人材育成のパッケージ商品としてお客様に提案している。



事例紹介

2



サクセッションプランニングにおける ProfileXT® の可能性

藤塚事務所 代表 藤塚 伸雄氏

労務リスクの軽減、納得性の高い人材配置を可能に

藤塚氏は、多くの企業の採用・評価・登用など人事全般に携わるとともに、トレーニングなど人材開発にも精通しておられる。2008年に独立して藤塚事務所を開設、そのスキルを活かして、人事・人材開発コンサルタントとしての実績も豊富である。

今回は、M&Aによって成長し、事業部が独立しているため、人の異動が難しい企業の「サクセッションプランニング（後継者育成）」に、ProfileXTを活用した事例をレポートしていただいた。

「サクセッションプランニングは、企業・組織と社員・個人の二つの側面から捉えられます。組織の観点からは、事業のスピードが加速している現在、企業の事業戦略に対応した組織構成、人事施策が必要で、とくにM&Aを繰り返した企業では、過剰人員が出がちです。そのため、人事が労務リスクの軽減、合理的で納得性の高い人材配置を経営トップに提案する上で、ProfileXTは力を発揮するアセスメントです」と、高く評価されている。

さらに、個人の観点からは、その人材の仕事への興味と職務への適性を評価し、その個人の資源性を最大に活かすために、定量化したデータが必要であり、ProfileXTがその役割を果たす可能性をもっていると述べられている。

「職務が変われば必要な能力も変わります。その能力の評価にあたって、上司や人事の感覚による評価も大事ですが、納得性が高く、記録にも残すことができる人材データが必要になります。プロファイルズ社が提供するソリューションとして、①ビジネスを取り巻く環境に対応して、迅速で柔軟性に富んだ『パフォーマンスモデル』をデザインできること、②IDを取得してネットからログインすれば、どこからでも人材情報を参照でき、

一元的な人事のマネジメントシステムを構築できること、③最小限の時間、コスト、人的労力によって人材情報マネジメントができることがあげられます」と、藤塚氏の実際のコンサルタント経験から語られた。

サクセッサーを絞り込み、人材育成を図る

実際のサクセッションプランニングは、以下のようなステップによって進めていくという。

「まず、ターゲットとなる職務を明確にし、その職務の現職者の『パフォーマンスモデル』をつくり、後継者（サクセッサー）となる人材のコンピテンシーを評価します。それから現職と後継者について評価分析していきます。このとき、現職と後継者では時間軸が違うので、今後の変化を見込んで評価することが大切だと思います。その上で人材情報システムを構築して、人的資源の現状把握と将来予測に必要なデータを取得していきます。

クライアントには、PAC（Profiles Assessment Center）のアカウントを取得してもらい、こうしたデータを社内で管理してもらうようお願いしています。一度アカウントを取得すれば、採用から育成、適材配置まで、すべての人事マターに応用できますから」

こうしたステップを通じて、サクセッサーとなるべき人材を絞り込み、その人材資源に対して長期的な視点でキャリア・パスを検討、育成プランを作成していく。

「こうして作成した人材情報から、顕在能力もポテンシャルも最高度に優れた人材は決して失ってはならないし、逆にそのどちらにも問題がある場合には、適切な職務配置を検討するなどして、最大限に能力を活かす人事政策を進めることが必要です」

最後に、藤塚氏は「人事のそれまで培った経験などを、ProfileXTの客観的、定量的なデータで補完することが、サクセッションプランニングにとって、非常に重要であると感じています」と述べている。

「MindLab48+」アトランタで開催される パートナーを巻き込んだプロフェッショナルな商品開発

2014年3月26日～28日、米国アトランタ市でJohn Wiley & Sons社主催の「MindLab48+」が開催され世界中から480名が参加。HRD社は優良パートナーとして表彰を受けることになり、代表取締役社長 荻原光雄が出席しました。

18か月に及ぶベータテストを経て新商品を開発

今回の「MindLab48+」は、①パトリック・レンシオーニ氏のベストセラーと「DiSC®」を組み合わせた新商品「The Five Behaviors of a Cohesive Team」のトレーニング、②同商品のマーケティング、③DiSCの顧客向けオンライン認定の仕組み、④EPICのバージョンアップの4つの分科会によって運営されました。

この①の新商品が日本において提供されるのはまだ先のことになりますが、「MindLab48+」を通じて見えてきたのは、ワイリー社の商品開発が、いかにパートナーやその顧客を巻き込んで実にきめ細かい研究開発プロセスを経て商品化されているかということです。どのようにすればチームが最高の成果を出せるかを、パートナーやその顧客自らが新商品を体験しワイリー社にフィードバックを繰り返すことによって、このアセスメントは開発されたのです。

実際に18か月に及ぶベータテストに参加した世界のパートナーは125に及び、このベータテストは3回実施されています。それらパートナーの顧客260社、300チーム、3,500人が商品開発プロジェクトに協力しています。

アセスメント開発企業とパートナーが一体となって商品を作り上げていく手法は、日本語版開発においても、より高品質のアセスメントや学習プログラムを開発するために大いに参考になるものでした。

ベストセラーと組み合わせたアセスメント

「The Five Dysfunctions of a Team」は、組織開発、経営開発のコンサルタントであるパトリック・レンシオーニ氏の著作であり、250万部のベストセラーとなっています。この著作物はわが国でも、「あなたのチームは機能していますか？」と



して知られ、他にも「なぜCEOの転進先が小さなレストランだったのか」など、数冊が翻訳されています。

「MindLab48+」に参加したパートナーの中には、自分のトレーニングに彼の著書を利用している人も多く、その影響力の大きさに驚かされます。

それだけに、本書のコンテンツとDiSCを組み合わせたアセスメントベースの学習プログラムは、人材開発業界に強いインパクトを与えるものと期待することができます。

ワイリー社の商品開発力の実力を実感する

「MindLab48+」の前日に行われた特別セッションでは、顧客を巻き込んだベータテストについてのレポートや、Mark Scullard博士による「Everything DiSC®アセスメント」の妥当性、信頼性リサーチに関する報告が行われました。新商品開発の舞台裏にも触れ、現在弊社開発チームが取り組んでいる「Everything DiSC Workplace®」の日本語版開発を加速させるものでした。

また、パートナーに対する事前アンケート集計結果によると、たとえば、「DiSCネットワークのパートナーとして何年間？」という問いに対して、アンケートでは「10年以上が48%」「5～10年が21%」「1～4年が23%」「1年が8%」などとなっており、10年以上が約半数にのぼっていること、そして、「新規顧客獲得のベストリソースは？」に対して、「取引先からの紹介が71%」で、「地元での講演会からが14%」という割合も注目に値します。

「MindLab48+」において、Mark Allin副社長は「我々Wileyは創業207年の上場企業である」という事実と、パートナーとの絆を繰り返し強調していましたが、同社の企業としての懐の深さ、商品開発力の力強さを痛感したカンファレンスでした。

Profiles International社がWILEYの一員に ワイリー社のグローバルなタレントマネジメントシステムが、 経営・人事のソリューションを実現する

WILEYの知的財産と資本力が高品質な アセスメント開発を可能に

2014年4月Profiles International社がJohn Wiley & Sons (ワイリー) 社の一員となりました。

今、人材マネジメント分野はIT化に対応するためのプラットフォーム構築やソフト開発などに、大きな資本投入が必要な時代になっています。

ワイリー社は学術研究、大学教育、職能開発分野での知識対応のサービスを提供するグローバル企業であり、冊子体・電子版で1,500誌近くのジャーナルを刊行し、オンラインアクセスを提供するなど、知識集約型の歴史ある大企業として知られています。たとえば、ノーベル賞受賞者の多くの著作はワイリー社から刊行されており、2012年ノーベル賞を受賞した京都大学山中伸弥教授の論文も出版されています。

Profiles社が、十分な資本力を備え知的財産を集積したワイリー社の一員となったことは、ITプラットフォーム構築や、Profiles社のアセスメント開発に大きな利益をもたらすものといえます。

タレントマネジメント市場の大きな可能性

ワイリー社がここにきてProfiles社を傘下とし、タレントマネジメント事業に注力しているのは、米国の同分野が50億ドル市場であり、毎年20%以上の成長が見込め、この先10年以上にわたって強い市場要請があるということからです。日本でもタレントマネジメント分野の年平均成長率は23.9%とされており(「ITR Market View 人事・人材管理市場2013」より)、注目されています。

そして、ワイリー社では、この市場がこれまで比較的小さな業者が分立して、採用アセスメント、キャリアアセスメン



米国ワシントンDCにて2014年5月に開催されたASTD大会に出展したWiley社。なおASTDは、今後ATD (Association for Talent Development) に名称が変更されます。

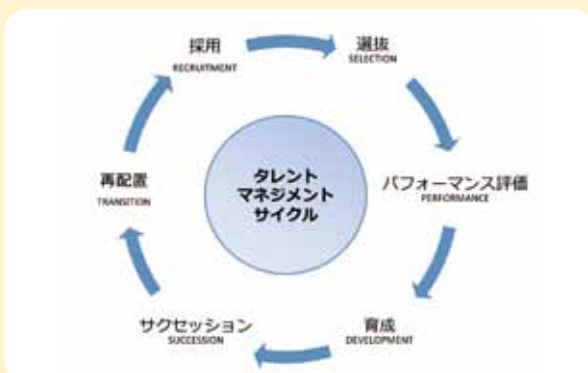
ト、組織開発などが総合的、立体的に開発されていなかったことに着目し、Profiles社の採用から育成、登用、組織開発までをトータルにカバーできるアセスメントを加えることにより、「タレントマネジメントサイクル」におけるサービス提供を世界中で実現したのです。

こうしたタレントマネジメントシステムに必要なものは、普遍的なコンテンツであり、グローバル対応可能なプラットフォーム構築です。ワイリー社では、自社の持っているグローバルチャンネルを最大限に活用し、豊富なアセスメント群や、eラーニングによる教育システムの提供などで充実したグローバル展開を目指しています。

日本のビジネスパートナーに グローバルな人材マネジメントを提供

HRDグループが、ワイリー社という巨大企業と人事・人材開発の方向性について一致していることは、DiSC®やProfilesアセスメントのパートナーやユーザーにも間違いなく、大きなメリットをもたらすといえます。

HRDグループがワイリー社との協力関係を一層強固にすることによって、日本のビジネスパートナーに、グローバルな人材マネジメントソリューションを、世界と時間的・空間的な同軸で提供できるからです。HRDグループは、パートナーとともに日本の人事・人材開発の未来を切り開いていきます。



HRDグループはパートナーとともに 日本の産業界に貢献していきます

— プロファイルズ社 SBPミーティングレポート —

HRDグループでは、HRD社のDiSC®関連、HRDコンサルティング社の営業支援、プロファイルズ社のProfileXT®をはじめとするアセスメントやプログラムを開発、提供するに当たって、常にパートナーと協働していくことを、グループの経営姿勢として貫いています。

今回、こうした経営コンセプトを表現するものとしてご紹介するのが、プロファイルズ社が定期的に行っている「SBPミーティング」です。



プロファイルズ社のSBPには、ミーティングやウェブサイトを通して様々なノウハウ・情報が共有される。

一層の協力関係の構築を目指して

SBP（戦略的ビジネスパートナー）とは、プロファイルズ社のProfileXTなどのアセスメントを導入するために、HRDグループと提携し、協力関係を持っていたりしているコンサルタントやトレーナーなどを意味します。HRDグループでは、月次で「SBPミーティング」を設け、お互いの意思疎通を図り、一層の協力関係の構築を目指しています。

アセスメントの最大活用のために

「SBPミーティング」では、アセスメントを最大活用して、人材の生産性を高めるための情報提供が行われています。プロファイルズ社のアセスメントは人材の採用・選抜から適材配置、育成、ポテンシャルの最大化までをカバーしており、その使い方をSBPが理解することはとても重要な要素となります。その内容をより深く理解するための場として毎回、勉強会形式で知見を高めています。例えば、個人の育成面にアセスメントを活用したいというクライアントのニーズに応えるために、効果的なフィードバックのあり方を学ぶというテーマで活用方法を学んでいます。

世界のSBPトップパフォーマーから学ぶ

グローバル商品であるプロファイルズ社のアセスメントには、世界中で1,000拠点を超える数多のSBPが存在しています。そのトップパフォーマーたちの営業アプローチや方法はユニークなものも多く、日本国内のSBPにとっても大いに参考になります。

ビデオメッセージを活用したマーケティング施策、Webinarやスカイプを使った商談など、プロファイルズ社では、こうした世界の最前線のSBP情報を収集し、ミーティングにおいてシェアしています。

「SBPミーティング」では、プロファイルズ社からの一方的な情報提供にとどまりません。全国のSBPの方からどんな企業や組織にアセスメントを提案しているか、どんな反響、手応えなのか、どんな戦略でクライアントと商談を進めようとしているのかなど、実践的な情報交換を行っています。

今回は「SBPミーティング」をご紹介しましたが、HRDグループでは、パートナーの皆さんと手を携えて、様々なアプローチでわが国の人材開発市場を開拓しようと考えています。



20年を越える歩みの中で いま、DiSC[®]教材はこうして使われている

——トレーナーからの実感的レポート——

1991年にDiSCをわが国に初めて導入し、HRD社が認定セミナーを主催し始めて20年以上の歳月が経ちました。DiSCの行動特性をベースにしたアセスメントは、世界中の職場で働く100万人以上の人々に毎年利用されている学習教材ですが、わが国においてはどのような使われ方の変化をしているのでしょうか。その傾向について、長年DiSC認定セミナーのメイントレーナーを務めてきたHRD社取締役の十亀敏明のレポートをお送りします。

使用目的の多様化

DiSCがどのような使われ方をしているのかを知る一つの指標となるのが、DiSC教材の受注部数です。受注部数はDiSC教材の量を示すばかりではなく、その質の変遷をもきわめて雄弁に語ってくれているのです。

最近、目につくのがアクションプランナーの中でも、MAP(マネジメント・アクション・プランナー)と、SAP(セールス・アクション・プランナー)の受注量の増加です。

これは、DiSCをただ単なる「自己理解ツール」ではなく、「他者理解ツール」として、つまり部下や顧客への適応スキルにつなげていることを推測させます。DiSC教材はもちろん、自己理解ツールとして極めて精度の高いアセスメントですが、年月を経ることによってより成熟した使われ方をする典型ということもできるでしょう。

オンライン教材の活用が進んでいる

オンライン教材の利用が急増しています。

アセスメント全体で見ると、現在のところ、日本でのオンライン教材の活用比率は30%を超えてきました。人材開発先進国アメリカではすでに90%を超えています。アメリカはさまざまな事象の先行指標であることを考えると、日本においても、新規の認定資格者は、冊子体ではなくほとんどがEPICオンラインを利用しており、近い将来、アメリカの状況に近づいていくことは十分に予想されます。

DiSCはさまざまな可能性を持ったアセスメントであり、人材育成に関係する多様な要求に対応できます。しかし、企業が研修にかけられる時間には限りがあり、いかに効率的・合理的に研修を運営するかは、研修運営者にとって重要なテーマとなります。

他者理解・他者適応・チームビルディングなど、さまざまな目的に沿った実習時間を確保するために、オンライン教材による事前回答の利便性が理解されてきたことが利用増の理由だと考えられます。

また、オンライン教材は、研修提供先企業からの評価も

高く、研修の事前課題の材料として位置付ける企業も増えています。

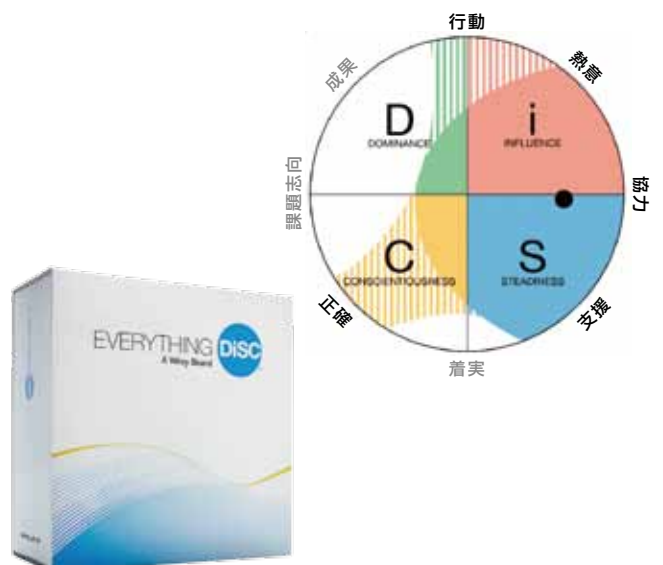
分析レポートの使い分け

オンライン教材の中でも、個人にフォーカスしたアウトプットが特徴である「PPSSレポート」の利用が急増しています。DiSC教材を使った自己理解も、単なる行動性向理解にとどまらず、マネジャー向けの「管理傾向」、セールス向けの「セールスへのアプローチ」、さらには、「人と環境へのかかわり方」という補足レポートが活用されるまでになってきました。

これは先述した「自己理解」から「アクションプラン作成」への流れの延長線上に捉えることができ、その流れが加速しているものと思われます。

HRD社では、「PPSS勉強会」を実施し、アセスメントの使い方についてパートナーと情報共有を行ってきました。「PPSSレポート」の活用の進化は、このPPSS勉強会の効果によるものと考えられます。

次世代のオンライン版 DiSC アセスメントの日本語版開発が進行中



◆ DiSC® 認定セミナー 今後の予定

「DiSC認定セミナー」が東京、大阪、福岡の各地域で、下記の日程で開催される予定です。

多くの皆様の参加をお待ちしています。

DiSC認定セミナー・スケジュール

大阪 第43回	6月4日(水)～6日(金)
東京 第128回	7月9日(水)～11日(金)
東京 第129回	9月3日(水)～5日(金)
大阪 第44回	10月8日(水)～10日(金)
福岡 第11回	10月22日(水)～24日(金)
東京 第130回	11月12日(水)～14日(金)

◆ DiSC認定資格者向けイベント

- ・7月8日(火) TMP勉強会
- ・7月23日(水) DiSC資格者交流会
- ・8月29日(金) ①DiSC基本復習コース
②DiSC応用コース

詳細は、ウェブサイト・メールにて告知いたします。

◆ WILEY社のダイヤモンド賞を受賞

HRD社が、世界のパートナーの上位1%にのみ与えられるダイヤモンド賞を、2013年度も受賞いたしました。Wiley社ワークプレイス・ラーニング・ソリューションズ部門の責任者Barry Davis氏は、「HRD社は、変化の激しい複雑なワークプレース環境においても、日本のマーケットに対して献身的にツール、リソース、情報を提供しているとても価値の高いパートナーです」とコメントしています。

◆ PXT認定セミナー 2014年スケジュール

プロファイルズ社が提供する人材アセスメント、ProfileXT®を深く知るための2日間です。

受講後、一定の基準をクリアするとProfiles International社から認定証が授与されます。

- ◆第10回 7月17日(木)～18日(金)
- ◆第11回 9月11日(木)～12日(金)
- ◆第12回 11月20日(木)～21日(金)

◆ Profiles World Conference 2014への参加

米国テキサス州フォートワースにおいて、1月16日から18日の3日間、年次カンファレンスが行われました。

世界中のビジネスパートナーが集う会議に日本から4名が参加しました。人材アセスメント業界のトレンド、Profiles International社からの最新情報に加え、ビジネスパートナーやユーザー企業からの事例紹介など40を超えるセッションが設けられ、世界中の最新情報を得られる貴重な場となりました。



New!!

セールスマネジャーとセールスパerson間の180度サーベイ「Sales CheckPoint」リリース

Sales CheckPointは、部下のセールスパersonのセールス能力を向上させるためのツールです。育成ニーズを浮き彫りにし、セールスにおける優先順位をマネジャーと部下の間で一致させます。コーチングやコミュニケーションに活用でき、セールスの生産性の向上と離職率削減に貢献します。

