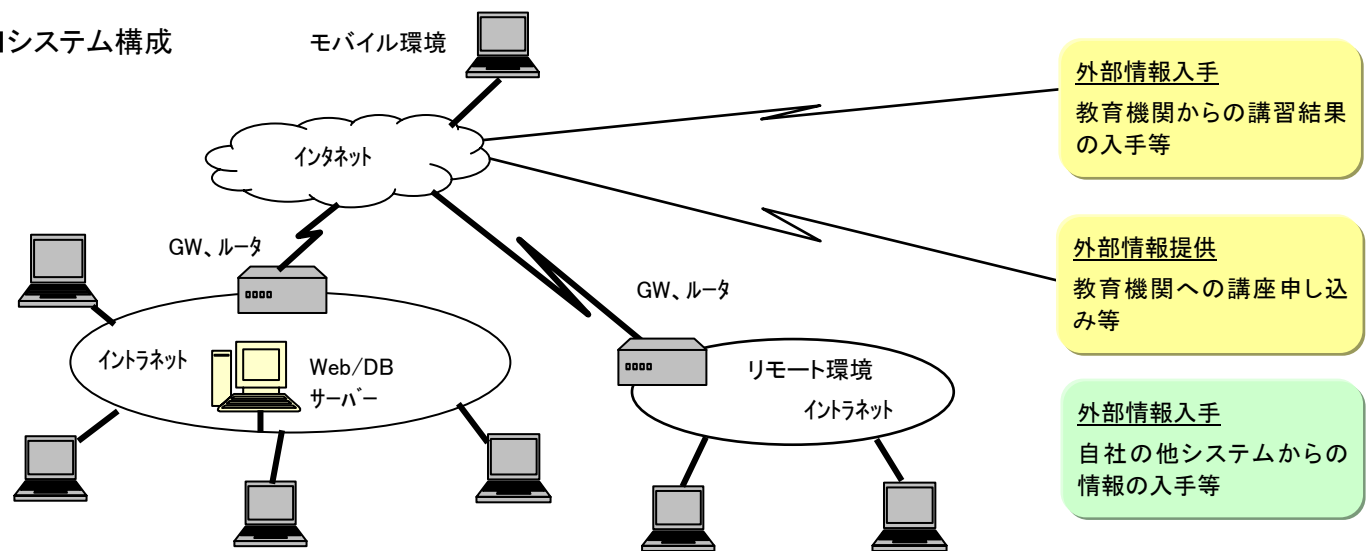


■システム構成



■動作環境

サーバ	OS	Microsoft Windows Server® 2003	クライアント	OS	Microsoft®Windows Vista® Microsoft®Windows XP® Microsoft®Windows 2000®
	DB	Microsoft SQL Server® 2005	PC	構成	Microsoft®Internet Explorer®6.0 SP2 Microsoft®Internet Explorer®7.0
	構成 (推奨)	CPU: 1.8GHz以上 メモリ: 2GB以上 ディスク: 160GB以上			

注)お客様の利用規模により個別見積もりが必要となります。

■サービスメニュー

No.	製品体系	主要機能	内容
1	基本モジュール	個人別育成計画作成 (先行3年間の目標)	① 全社研修 ^{注1)} 、技術研修 ^{注1)} 等の受講目標の設定 ② 公的資格、ベンダー資格等の資格取得目標の設定 ③ 特許出願/取得目標の設定
		管理者承認	本人面談による指導と承認
		追加目標の設定	TOEIC 他語学力、情報発信(社内外講演、社内外論文発表、研究報告、著書等)、基礎技術力等の目標設定/実績管理
2	目標設定 モジュール	業務歴	従事期間、業務名、職種、作業内容/分野、役割等
		スキル	業種、業務、開発言語、ネットワーク技術、データベース技術等
		経験度	業務項目単位(xxx保守、xxx設定、xxx業務等)
3	キャリア モジュール	情報検索	① 人財情報、研修受講一覧、資格取得一覧、特許出願一覧 ② 語学力一覧、社内外講演・論文発表一覧、研修講師一覧 ③ 業務歴、スキル、経験度を絡ませた多角的検索
		分析	3年間の人財レベル推移、人財類型別レベル別分布
		外部への情報提供	研修開催元への研修申し込みと承認
4	サービス モジュール	外部情報入手	① 研修受講/取得資格/特許の結果取り込み ② 自社他部署保有情報の取り込み
		情報管理	基本情報、成績、受講管理

注1) excel形式により連携可能です。運営会社等との個別の契約が前提となります。

【お問い合わせ先】

株式会社 湘南ハイテク企画 中井事業所 電話 : 0465-81-8198
 〒259-0157 神奈川県足柄上郡中井町境 456 番地 問合せ先: <http://www.sh-k.com> の問い合わせ

* Microsoft、Windows vista、Windows XP、Windows2000、Microsoft Windows server、Microsoft SQL server は米国 Microsoft Corporation の米国およびその他の国における登録商標です。
 * 本カタログに記載されている会社名・製品名はそれぞれの会社の商標もしくは登録商標です。
 * 本カタログに記載されている内容・仕様などについては予告なく変更する場合があります。
 * 本製品を輸出される場合には、外国為替及び外国貿易法ならびに米国の輸出管理関連法規などの規制をご確認のうえ、必要な手続きをお取り下さい。

SuperSTAFF【スーパースタッフ】 人財育成活用システム



企業は人なり(松下 幸之助)

激動の今日、御社の発展を支えるのは優秀な人財です。
 人財の戦略的な育成と、能力の最大限の発揮で、
 人・金・物のスパイラルな発展を期待できます。



人財とは

一般的に、企業の最も重要な経営資産である「人材」を、資格取得、教育、訓練等継続的かつ効果的な投資によって価値を高めることで「人的資産」＝「人財」と位置付けられます。

人財の悩みは

I. 育成面から見た人財の悩み

- ①担当業務に必要な能力修得の動機付け(面談)、計画的な育成(目標設定と実績管理)の仕組みができていない。
- ②本人の将来を考慮した育成ができていない。
- ③取得した資格、修得した技術、経験が業務に活かされていない。本人も不満、事業的にも損失あり。

II. 事業面から見た人財での悩み

- ①市場で通用する技術・業務経験を持った人財がどこの部署に何人いるの？
⇒ 人財を有効活用できていない。
- ②お客様が望んでいる技術を提供できる人財がどこの部署に何人いるの？
⇒ 失注や顧客不満を招く。
- ③事業目的達成のために不足している資格や教育等の強化施策を企画したい。
⇒ 継続事業の衰退、他社に競り負ける。

III. 人財情報の管理上の悩み

- ①人財の能力を表す情報が分散している。
(a)勤労部門が管理する社内外資格、職能教育、社内技術教育、
(b)各部門が管理するベンダー資格、ベンダー技術教育、OJT、業務履歴、スキル、経験、
(c)その他に専任部署が管理する「特許、社外発表、講演、社外講師など。
- ②情報の管理状況、内容が管理部署により異なり統一性がない。
- ③人事部門が管理する情報を他部署で活用する場合に制約が多い。情報の総合的多目的な活用が困難。

解決策

本システムの狙いと悩みを解決できること

I. 個人レベルでの人財育成の充実

- ①定期的実施される目標管理時に、個人別目標設定、実績確認が行える、各人の組織での位置付けが把握でき、動機付けを図れる。
- ②先行3カ年の計画と、各人の全期間の実績を参照できるため長期的視野での育成が可能となる。個人レベルでも事業目的に合った育成計画を立案することが可能になる。
- ③検索機能を活用し、資格、教育、業務経験等の情報を活用した配置により、本人の能力発揮と満足度向上に寄与できる。

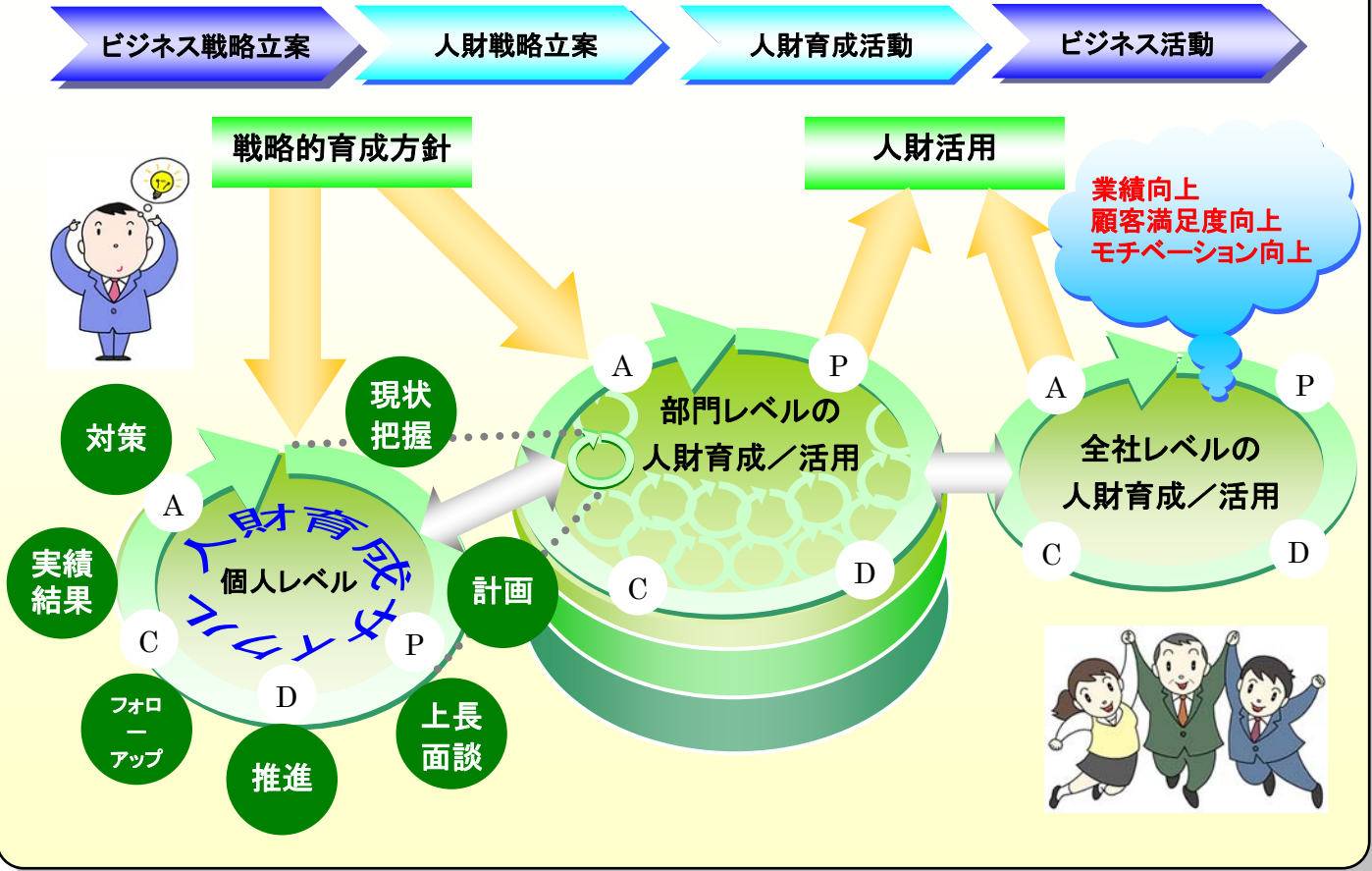
II. 人財情報を網羅的総合的に一元管理

- ①人財の多角的検索／分析ができる。事業目的に即した組織編成、プロジェクト編成のメンバー選定に活用できる。
- ②OJT、業務履歴、スキル、経験などの情報も取り込める。顧客要望に対応した実務的なノウハウ等の習得状況が把握でき木目細かな対応が取れる。
- ③全体／個人別の人財育成状況が3年間のトレンドで分析でき、見通しを立てることが可能となる。弱点のカバー、長所の伸長の先手管理が出来る。事業目的に即した強化策の検討が容易になる。
- ④法律的に保持・定期更新を必要とする資格の管理に有効となる。

III. 人財情報の包括的統合的な一元管理

- ①人事情報以外の人財情報を集約管理できる。従来のシステムには無いノウハウ的な情報(スキル、経験度等)の保持状況も登録できる。
- ②但し、統合管理体制の確立が必要となる。
- ③人秘情報を除外する事で、事業推進の目的での人財情報の総合的多目的な活用が可能となる。

組織目標に即した 人財育成活用のサービスプロセス



システムの主要機能

- ### I. 基本モジュール
- 個人別育成計画作成(先行3カ年)
 - 教育研修受講目標設定 (全社研修^{注1)}、技術研修^{注1)}等)
 - 取得資格目標設定 (公的資格:ITSS準拠、ベンダ資格等)
 - 特許出願申請・取得目標設定
 - 本人基本情報変更
 - 管理者との面談による承認
 - 目標設定承認
 - 本人基本情報承認

- ### V. 接続モジュール(オプション)
- 外部への情報提供^{注1)}
 - 開催元への研修申込/承認
 - 外部からの情報取り込み^{注1)}
 - 受講/取得資格/特許の結果取込
 - 自社保有情報の取り込み可
 - 情報管理
 - 成績/受講管理

- ### II. 目標設定モジュール(オプション)
- 語学力、論文発表、基礎技術力等
 - * カスタマイズで項目追加可能

- ### III. キャリアモジュール(オプション)
- 業務歴(期間、業務名、職種、役割等)
 - スキル(業種、業務、開発言語、技術等)
 - 経験度(保守業務、PC設定、xxx業務等)

- ### IV. サービスモジュール(オプション)
- 検索
 - 人財検索
 - 基本部項目の一覧表示 (研修受講、資格、特許出願 等)
 - オプション部項目の一覧表示 (語学力、社内外論文発表、社内外講演、研修講師、スキル、経験等)
 - 業務履歴表の出力
 - 分析
 - 3年間の人財レベル推移
 - 人財類型別、レベル別分布
 - 特定業務歴・スキル・経験者分析

注1) excel形式により連携可能です。運営会社等との個別の契約が前提となります。