



急成長プロダクト プロダクトマネージャー（PdM）／Leader・Manager ※日常会話レベルの英語力歓迎

非日本語話者のエンジニアと開発関連の意思疎通できる英語力歓迎

Job Information

Recruiter

WorkView Inc.

Job ID

1492959

Industry

Internet, Web Services

Company Type

Large Company (more than 300 employees)

Job Type

Permanent Full-time

Location

Tokyo - 23 Wards

Salary

6.5 million yen ~ 14 million yen

Work Hours

9:00~18:00

Holidays

・年週休2日制 (土曜・日曜)、祝日 ・有給休暇・慶弔休暇・夏季休暇、年末年始休暇

Refreshed

December 25th, 2024 06:00

General Requirements

Minimum Experience Level

Over 3 years

Career Level

Mid Career

Minimum English Level

Daily Conversation

Minimum Japanese Level

Fluent

Minimum Education Level

Bachelor's Degree

Visa Status

Permission to work in Japan required

Job Description

・プロダクト戦略やプロダクトロードマップの立案・策定・遂行 - スケールに向けた社内オペレーションの構築・最適化・自動化
・各種定性・定量リサーチ（ユーザー調査・ログ分析・問い合わせ分析など）の企画・遂行
・事業計画の策定・実行、開発マネジメント - プロダクトのクオリティ管理

【プロダクトマネージャーとして体験できるチャレンジ】

- ・急激にグロースしているが故に目先必要なものと長期的に必要なもののバランス感を持った意思決定が求められる
- ・長いバリューチェーンで関わる人の多い「図面」というアセットを扱うプロダクトとしての難しさ
- ・図面は扱う人によって用途が違う（メーカー/サプライヤ、設計/調達/営業など立場によって図面との関わり方、図面を見る動機が違う）ため各ペルソナに対する強い理解が求められる
- ・プロダクトとしての成長を作る中でユーザーにどのような体験を提供するのか、周辺領域を含めどうすれば「図面利活用」の価値を上げられるのかの全体的な設計
- ・製造業データを活用した次なるプロダクト戦略策定

【事業について】
「モノづくり産業のポテンシャルを解放する」をミッションに、調達・製造のワンストッププロダクトを展開。急速に事業を拡大中です。

Required Skills

- ・必須スキル
アジャイル開発手法でクロスファンクショナルチームを率いて成果を挙げた経験
ビジネスレベルの日本語（日本語能力試験N1以上）
英語は必須要件としないが、非日本語話者のエンジニアと開発関連の意思疎通ができるレベルの英語コミュニケーション力があることが望ましい

- ・上記に加えて、下記いずれかの経験
プロダクトマネージャーの経験
ソフトウェアエンジニアの経験
システム開発またはIT系のサービス改善プロジェクトマネジメントの経験
製造、物流、調達等、関わりの深い領域の第一線で働きドメイン知識を深めた経験

Company Description

人と組織の最高の出会いを演出する
Maximize oportunities for people and organizations

避けては通れないIT業界の人材難時代、人材採用を取り巻く環境は大きく変化しています。
ワークビューは企業ごとに適したタレントアキュイジションを構築し、採用人事から戦略人事への変革をサポートします。

- ・人材紹介/転職支援

”人が介在する価値”を最大限発揮した、人と企業の可能性の最大化
私たちは、ただ仕事をあてがうのではなく、個人の「その人らしさ」、企業の「性質」まで見極めた最高の出会いを演出します。
各領域に精通したキャリアコンサルタントが、分業による伝言ゲームのない「両面型」の特性を活かし転職の成功まで伴走します。

- ・戦略人事コンサルティング

優秀な人材を獲得する為のHowToを企業の経営戦略とセットで考案
採用戦略コンサルティングからリモートアシスタントのアサインまで、戦略人事のパートナーとして、能動的採用戦略への転換を支援します。

<タレントアキュイジションとは何か？>

この数年、海外を中心に、自社の採用担当の役職名に「リクルーティング担当」ではなく「タレントアキュイジション担当」を使う企業が増え、採用人事のトレンドになりつつあります。
大きな違いとして、リクルーティングが、既に定義されたポジションごとに期間を定め応募者を募り、来た人材の選別をしていくことに対して、タレントアキュイジションは、将来の自社から逆算し、短期長期の採用ターゲットを定義、採用、ブランドを構築し、候補者の獲得活動と同時に将来の戦力になりうる人材をプールしていくといった、より広範囲で経営戦略と密接した、継続的な攻めの活動を差します。
ワークビューはタレントアキュイジションの構築に伴走する事で、人と組織の最高の出会いを演出します。