

－編集連動型 特別広告企画－

DHBRオンライン特集サイト

デジタル時代のHR戦略

<特集期間：2020年6月10日～12月31日まで>



デジタル時代のHR戦略 企画主旨

DIAMONDハーバード・ビジネス・レビューのオンライン版であるDHBRオンライン（DHBR.net）では、昨年につき2020年6月10日から9月末までの数カ月間に渡り「デジタル時代のHR戦略」をテーマにした特集サイトを展開致します。

期間中はHBR本国の翻訳記事を含め、DHBR編集部による日本版オリジナル記事を配信し、HR戦略に関心が高いユーザーを集客します。

また、特集実施期間中にオンラインでのタイアップを掲載いただいた広告主様には、当特集サイト内に誘導枠を設置するとともに、メールマガジン、DHBR編集部のFacebookアカウントからのSNS配信なども行います。

さらに、広告主様の要望に合わせて、PV保証、リード獲得保証、DHBR本誌への展開など様々な施策も可能ですので、本企画書をご高覧の上、ご参画いただきますようお願いいたします。



DIAMONDハーバード・ビジネス・レビューとは

Harvard Business Review (HBR) の日本語版として1976年に創刊。
グローバル・リーダーを目指す人のための「日本で唯一の」マネジメント誌

HBR誌の日本語版『DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー』は、米国以外では世界で最も早く1976年に創刊。2016年に40周年を迎えました。以来、グローバル・リーダーを目指す人のための日本で唯一のマネジメント誌として、“優れたリーダー人材に貢献する”という編集方針の下、学術誌や学会誌のような無用な難解さを排した「実学」に資する論文を多数掲載。HBR論文の翻訳と日本オリジナルの記事を組み合わせ、時宜にかなったテーマを特集して参りました。

個人だけでなく、グローバル企業の企業内大学や管理職研修、ビジネススクールの教材など、法人でも幅広く活用され、多くの経営者、コンサルタント、アカデミア、さらには若手のビジネスリーダーから絶大な支持を得ています。

<媒体概要>

- ・発行日：毎月10日発売
- ・販売価格：2,100円（税込）
- ・発行部数：約2万部（定期読者1万2千部＋市販8千部）



アジャイル人事



日本企業がアジャイル化を推進する方法
アジャイル化する人事
アジャイル組織のメリットは社員の自律性にある
自律性が高まるアジャイル組織で業績が向上する
「自分」を導出した企業もあつた
ネットフリックスがフレキシブルな採用で動かした

DHBRオンラインとは

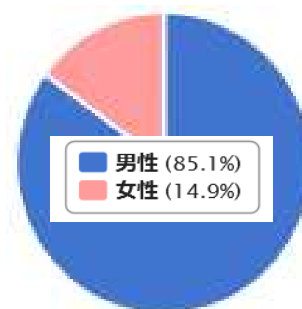
DIAMONDハーバード・ビジネス・レビューのオンラインサイトであるDHBRオンライン (dhbr.net)。本誌同様、知的な好奇心が高く仕事もプライベートもアクティブなビジネスパーソンが集う経営・マネジメント専門メディアです。



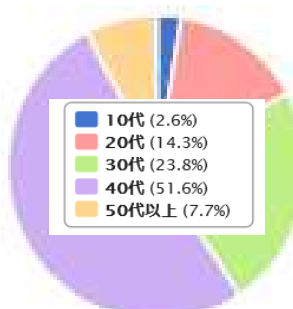
<媒体概要>

- ・月間PV：100万PV
- ・月間UU：月間UU:60万UU
- ・メルマガ会員:5万4千名
- ※詳細属性は次頁参照

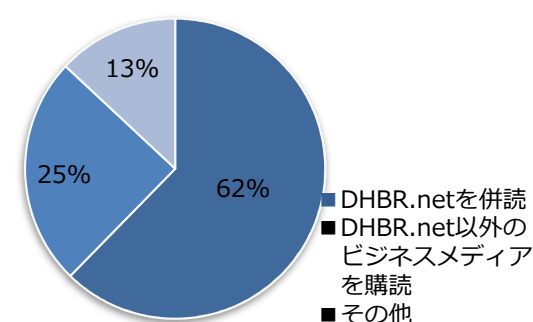
男女比



年代



DHBR本誌との併読率



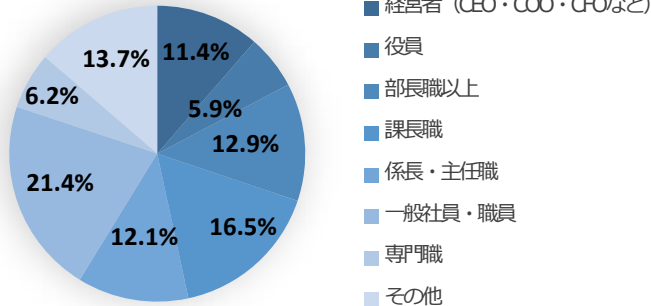
DHBRオンラインユーザー属性

※ 1 .DHBR.netメルマガ会員54,000名の属性

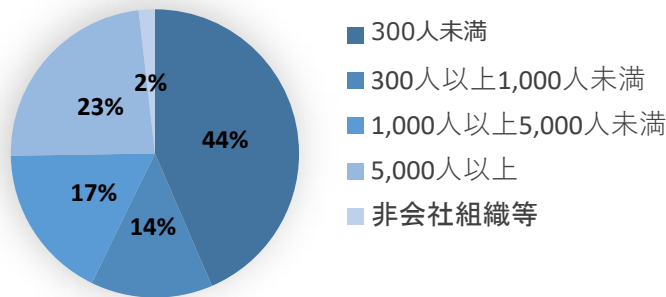
※ 2 .DHBR.netで実施した「グローバルリーダー養成講座」
でアンケートに回答者した305名の属性データ

※ 3.ユーザーインサイト

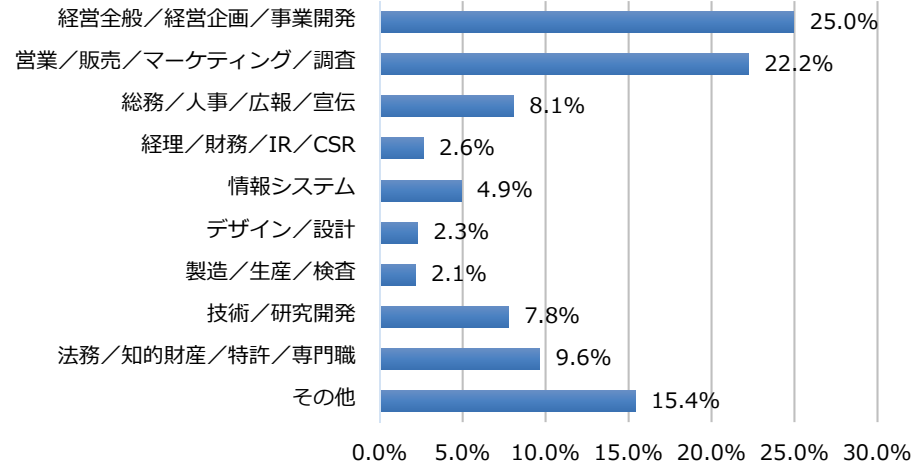
役職 ※ 1



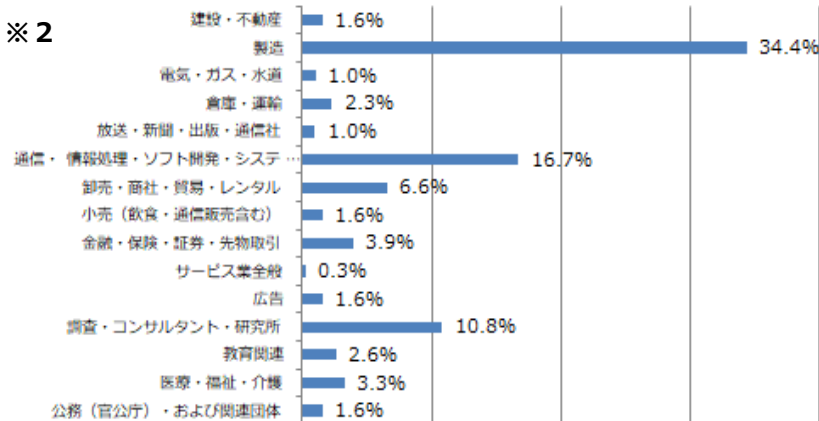
従業員規模 ※ 1



職種 ※ 1



業種 ※ 2



デジタル時代のHR戦略特集 サイト構成・誘導スキーム

DHBRオンライン内に特集サイトを構築し、DHBR編集部が制作するコンテンツと貴社タイアップの誘導枠を設置します。また、タイアップには、DHBRオンラインの誘導枠のほか、ダイヤモンド・オンラインやSNS（編集部アカウント）から送客を行います。

HR特集サイトトップ



編集コンテンツ



SNS



メール



他メディア



誘導

配信



<https://www.dhbr.net/list/sp-hr>

※現在トップページのリニューアルをかけておりデザインが変更になる予定です。

タイアップ記事 (PR)

HBR翻訳記事 ラインナップ°

The Simple Joy of Learning on the Job (仕事で学ぶことの喜び)

<https://hbr.org/2020/03/the-simple-joy-of-learning-on-the-job?ab=hero-subleft-3>

How to Let Your Employees Job Craft (社員へ権限委任する方法)

<https://hbr.org/2020/03/how-to-let-your-employees-job-craft>

Research: How Speech Patterns Lead to Hiring Bias (会話のパターンによってどのように採用バイアスにつながるのか)

<https://hbr.org/2020/03/research-how-speech-patterns-lead-to-hiring-bias>

Your Code of Conduct May Be Sending the Wrong Message

<https://hbr.org/2020/03/your-code-of-conduct-may-be-sending-the-wrong-message>

Best Practices for Instant Messaging at Work (職場でのショットメッセージ活用のベストプラクティス)

<https://hbr.org/2020/03/best-practices-for-instant-messaging-at-work>

Is Technology Subsuming Marketing? (テクノロジーはマーケティングを包含するか)

<https://hbr.org/2020/02/is-technology-subsuming-marketing>

Data-Driven Cultures Start at the Top (データドリブンカルチャーはトップから始める)

<https://hbr.org/2020/02/data-driven-cultures-start-at-the-top>

Get Adventurous with Your Leadership Training (冒険によるリーダーシップトレーニング)

<https://hbr.org/2020/02/get-adventurous-with-your-leadership-training>

Boost Your Team's Data Literacy (チームのデータリテラシーを高める)

<https://hbr.org/2020/02/boost-your-teams-data-literacy>

Is HR the Most Analytics-Driven Function? (人事は最もデータドリブンな組織になるべきか?)

<https://hbr.org/2019/04/is-hr-the-most-analytics-driven-function>

What to Do If Your Career Is Stalled and You Don't Know Why (キャリアが行き詰まり、その理由がわからない場合の対処法)

<https://hbr.org/2018/11/what-to-do-if-your-career-is-stalled-and-you-dont-know-why>

How to Hire Without Getting Fooled by First Impressions (第一印象に騙されることなく人材を採用する方法)

<https://hbr.org/2016/02/how-to-hire-without-getting-fooled-by-first-impressions>

上記はあくまで予定です。変更になる場合がございます。

日本翻訳記事 ラインナップ

組織に対する過度の忠誠心は悪い結果を招きかねない
企業は人材獲得競争ではなく人材教育に投資せよ
企業は若い従業員のメンタルヘルスを優先すべきである
自社は「どのような会社ではないか」を決めることの価値
鬱で苦しむ部下のために上司は何ができるのか
コンサルティング会社が採用手法を見直すべき理由
働きがいのある会社は「人」を中心とした文化を築いている
データ主導のアプローチでより多様な人材を採用する方法
強い組織文化は「奇怪なルール」から生まれる
女性をもっと採用するために企業は何をすべきか
昇給・昇進差別をなくすためにマネジャーは何をすべきか
あなたの会社が女性に選ばれない理由をご存じですか？
メンタルヘルスがタブーにならない職場をつくる方法
企業の人材開発に「リーン学習方式」を導入せよ
あなたの職場は「エンゲージメントもどき」に陥っていないか
従業員の再教育プログラムはCSRの一環として取り組むべき
組織文化に適合する人材を採用しても多様性は維持できる
従業員に「辞めたい」と思わせるリーダーの8つの行動
若手社員のコーチングは4つの会話から始めよう
チームワークがもたらす「負の側面」を乗り越える
従業員はウェルネス・プログラムを欲しているわけではない
最高「再教育」責任者を新設すべき時がやってきた
アルゴリズムによるマネジメントの問題はどこにあるのか
従業員エンゲージメントを高めるには「安定」が欠かせない
マネジャーが変わらなければワーク・ライフ・バランスは実現しない
社員が辞める本当の理由を、あなたは知っていますか？
採用面接官が本当に知りたい3つのポイント
採用面接で人種や性別によるバイアスを回避する方法
社員の学習量を減らすことで、学びの質を高める
企業は採用候補者の評価にAIを使うべきなのか
共感を企業文化の中心に据える3つの方法
あなたの会社の文化はカルト的になっていないか
企業研修で参加者の集中力を高める4つの方法

<https://www.dhbr.net/articles/-/6605>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6584>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6577>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6557>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6523>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6520>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6459>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6452>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6438>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6427>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6318>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6314>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6304>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6295>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6294>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6285>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6231>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6221>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6215>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6203>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6188>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6184>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6179>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6160>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6120>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6115>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6056>
<https://www.dhbr.net/articles/-/6034>
<https://www.dhbr.net/articles/-/5978>
<https://www.dhbr.net/articles/-/5968>
<https://www.dhbr.net/articles/-/5963>
<https://www.dhbr.net/articles/-/5926>
<https://www.dhbr.net/articles/-/5871>

上記はあくまで予定です。変更になる場合がございます。

オンラインタイアップ仕様・流れ

特集サイト内、DHBRオンライン各種誘導枠のほか、ダイヤモンド・オンラインやSNS（編集部アカウント）から送客します。

また掲載終了後は、PV、UU、CTRなどの数値をレポートいたします。

掲載開始 (タイアップ公開)

オリエン



貴社と制作スタッフ
を交え打ち合わせ

取材・撮影



制作スタッフ、ライ
ター、カメラマンによる
取材・撮影

タイアップ仕様

保証PV：1万PV
アーカイブ保証：1年間
文字数：2000-2500字
写真図版：2~3点



問い合わせ



掲載終了
(アーカイブ開始)



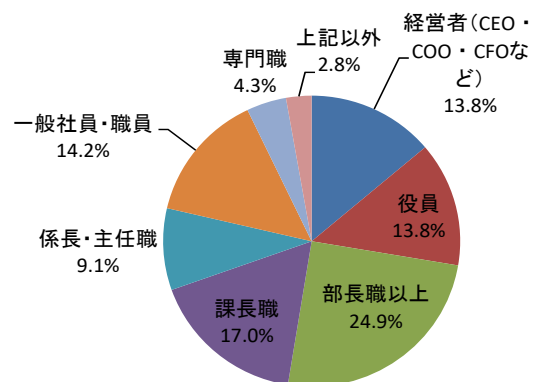
掲載レポート提出

PV、UU、CTR
などをご報告

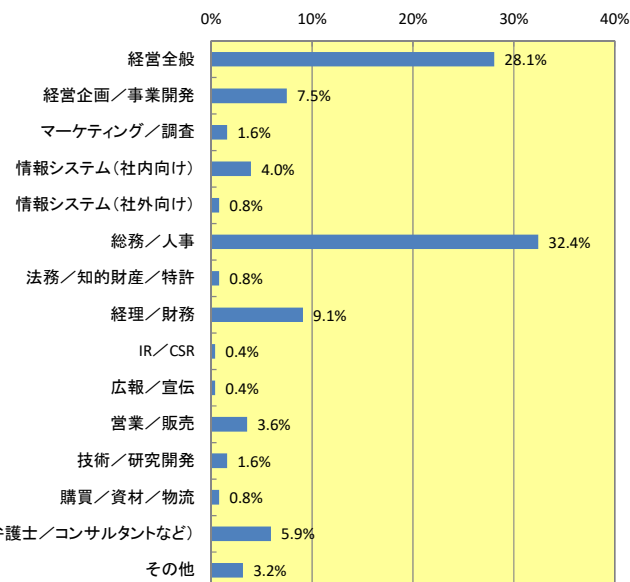
<オプション> リードジェネレーション実績例 (HRテック系)

大手企業の意思決定層を中心に経営全般、経営企画／事業開発、人事部門の意思決定層中心にリード（プロフィール）を獲得。

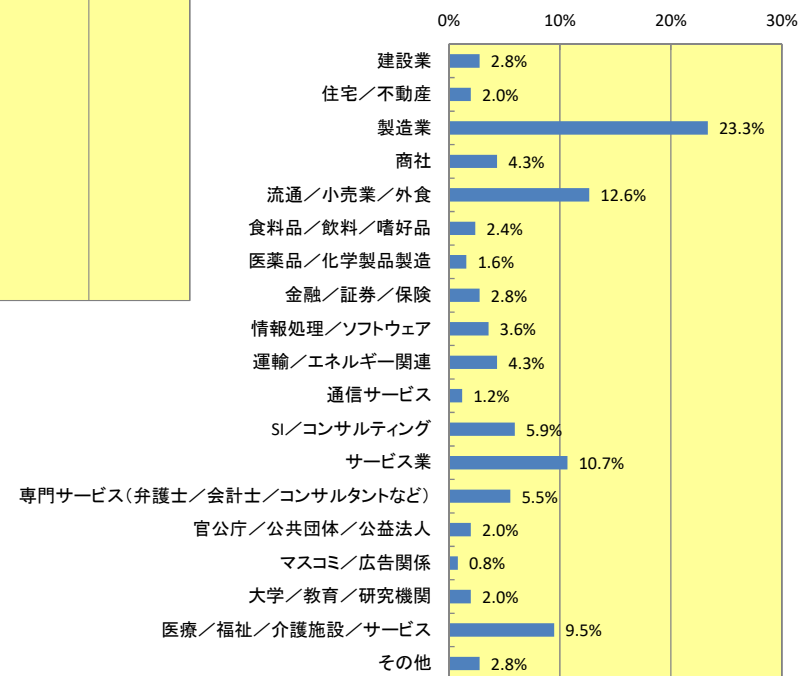
【役職】



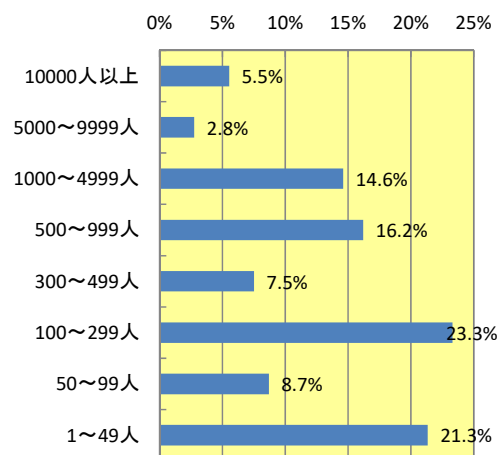
【部門・職種】



【業種】



【従業員数】



N=253件

企画料金（誌面／オンライン）

■ DHBRオンライン「デジタル時代のHR戦略」特集内オンライン（DHBR.net）タイアップ

1万PV保証、実施期間内は特集内にアーカイブ掲載

2,000,000円

※タイアップ仕様：2,000-2,500字程度、写真、画像2~3点程度

※誘導期間：1万PV達成まで

※誘導施策：DHBRオンライン各誘導枠、DHBR編集部アカウントによるSNS配信（PRあり）、ダイヤモンド・オンライン各誘導枠

■ リードジェネレーション（オプション）

50件保証

600,000円

※ホワイトペーパー：クライアント様よりご支給（内容により、お引き受けできない場合もございます。）

※リード属性セグメント：不可

※実施期間：保証件数達成まで

※誘導施策：DHBRオンライン各誘導枠、DHBR.netメールマガジン、ダイヤモンド・オンラインターゲティングメール

※50件以上のリード獲得をご希望の場合は、担当営業にご相談ください。

■ DHBR本誌への転載（オプション）

4色2頁中面タイアップ

1,600,000円 ※通常価格2,000,000円のところ

※タイアップ仕様：2,000-2,500字程度、写真、画像2~3点程度（掲載時期はご相談の上決定となります。紙幅の関係で文字数や写真点数が制限される場合があります。）

■「デジタル時代のHR戦略」特集オンライン公開日程

2020年6月10日（水）～ 12月31日（木）まで

<タイアップ申込開始>

2020年4月1日（水）～ 10月30（金）

※掲載ご希望日の**1.5カ月以上前**にお申込みをいただければ、順次掲載を開始いたします。



株式会社ダイヤモンド社
デジタルビジネス局 ソリューション営業部 寺田
web_ad@diamond.co.jp
〒150-8409 東京都渋谷区神宮前6-12-17
TEL:03-5778-7220