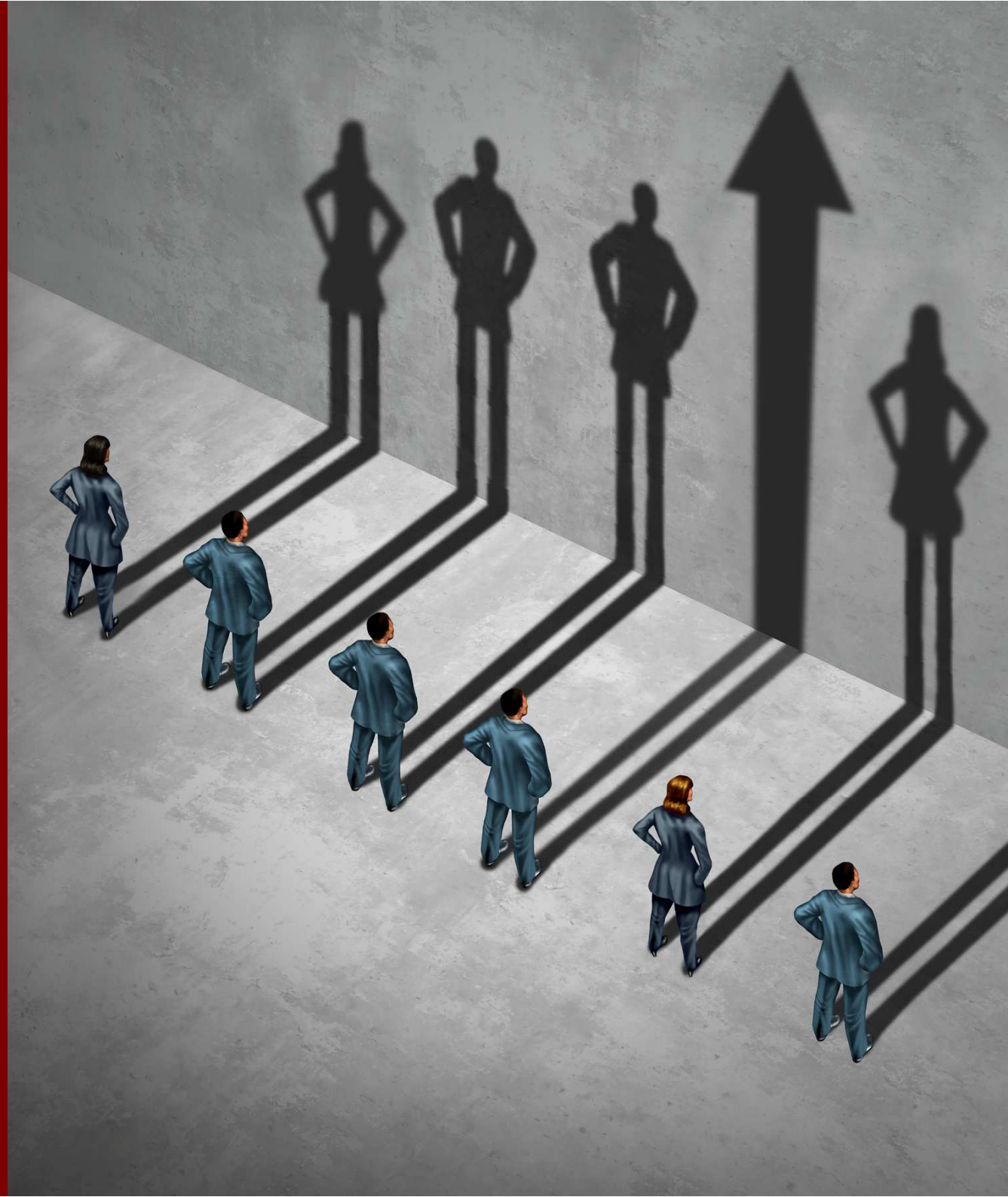


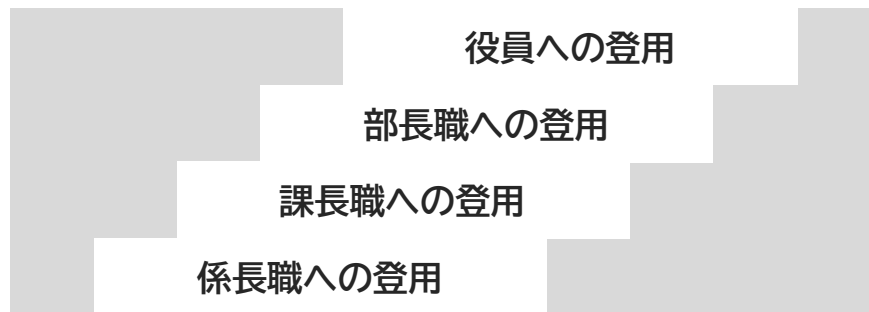
アセスメントプログラム
導入事例

昇進昇格の仕組み、
リーダー選抜・育成
のあり方を考える



アセスメントプログラムが導入される主な目的

昇進昇格の一次選抜



リーダー（候補者）の育成

- リーダーとは何かを具体的に理解
- リーダーに必要な能力要件を理解
- 現状の自己のレベルに対する気づき
- 自己の成長課題の明確化

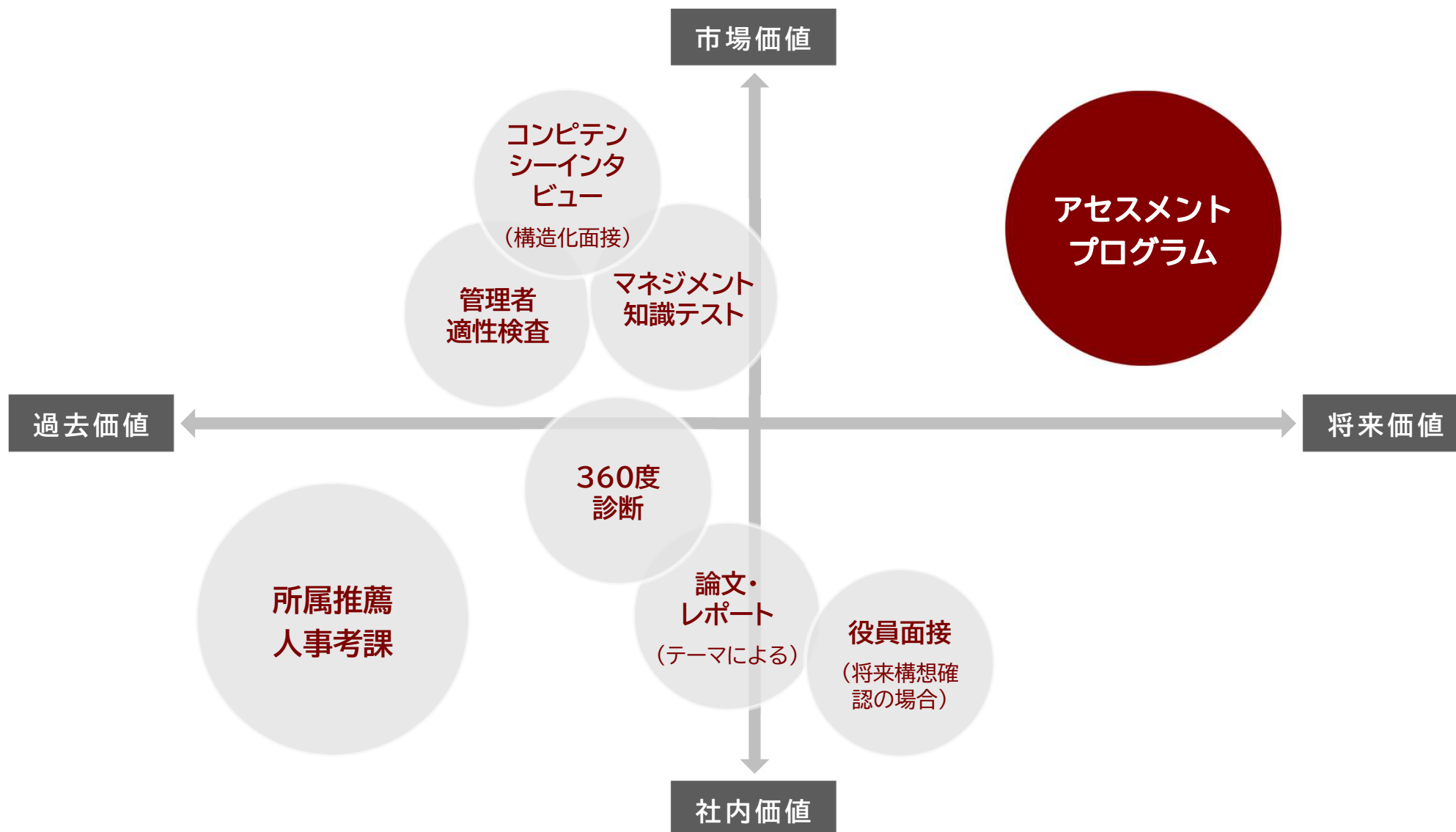
次世代リーダーの発掘・選抜



異動・配置の基本情報



選抜・昇格における 評価手段の関係性



管理職の適性把握と育成検討会

大手精密機器メーカー

対象

管理職候補者 80名

目的

- ・ 管理職昇格者の選抜
- ・ 対象者のマネジメント力強化

背景

変化の激しい環境下で、専門性に依拠しない「再現性の高い」リーダーシップを発揮できる管理職が、これまで以上に必要という認識のもと、昇格審査および育成体系の改革に着手。より「リーダー適性の高い人材」を登用するため、管理職としての能力を客観的に見極めたい。

効果

管理職像がより明確になるとともに、育成のあり方を経営層を巻き込んで再考する機会となった（現行は期待されるリーダー像を定着させるべく、他階層、グループ各社へ幅広く展開中）

アセスメント研修実施

アセスメント総合報告書/
コンフィデンシャル・レポート

人事部様向け報告会

弊社より、全体傾向および個人の
評価結果をご報告 + 役員会への
作戦会議

役員会

経営陣に向けた報告会を行い、
全体傾向や重点課題を共有後、
一人ひとりの評価結果と活用
プランを吟味

選抜

育成

リーダー・ポテンシャル
を軸に人選
(昇格者の選定)

上長からのフィード
バックおよび啓発点の
育成計画・指導

その他、育成機会の提供

- ・ 人事ローテーション
- ・ チャレンジ機会の提供
- ・ 社内プロジェクトの任命
- ・ フォローアップ研修 / 自己啓発支援

次期経営人材の集中育成と見極め

中堅建設業

対象

部長層15名(選抜)

目的

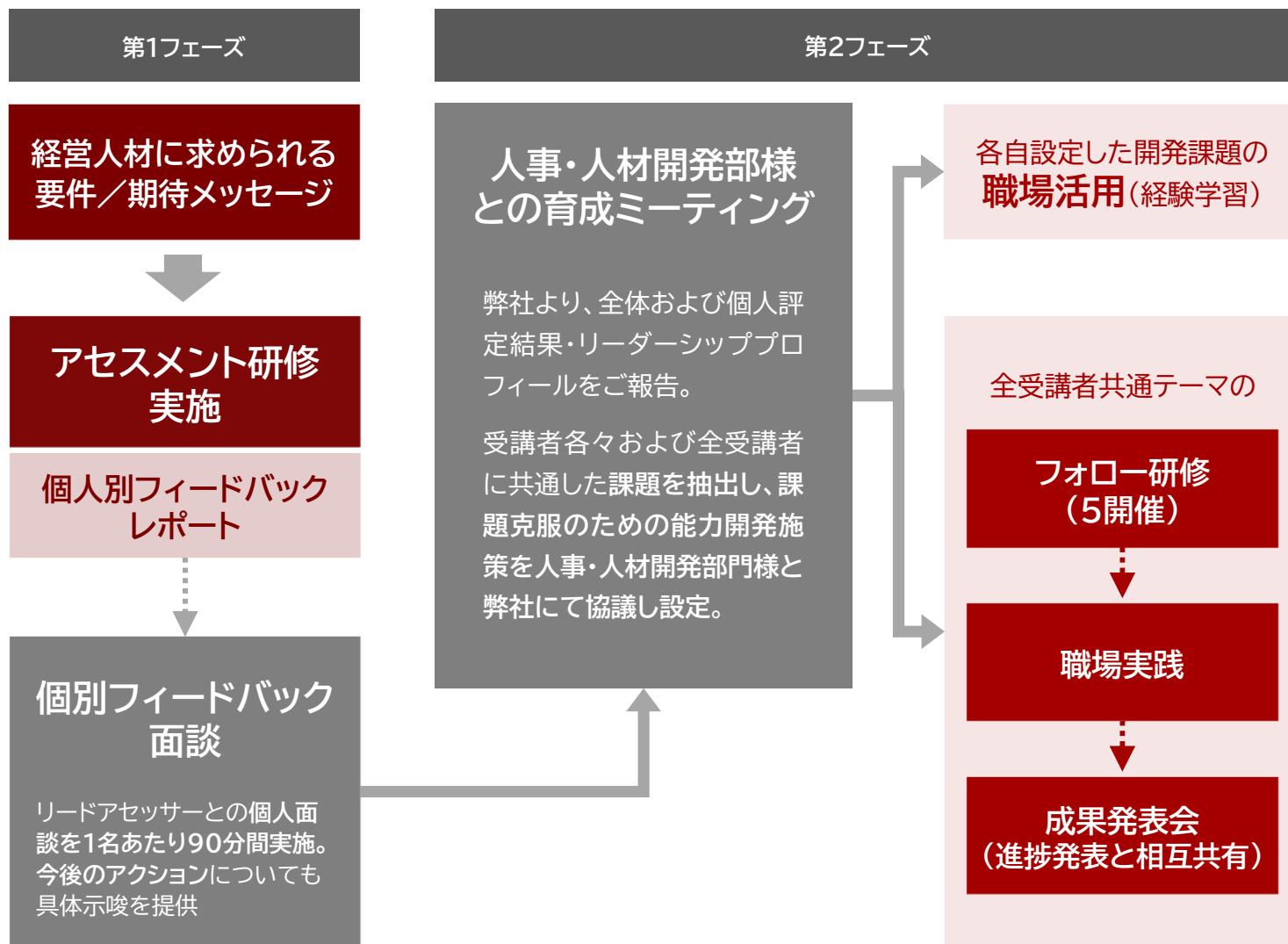
- 経営人材に求められるリーダーシップの理解と自己能力把握
- 重点開発課題の克服

背景

3～5年度に活躍できる次期経営リーダーの不足感から、集中育成への必要性が高まる

効果

第1フェーズにて、期待行動の全体像を明示および意識づけするとともに、体験学習やフィードバックを通して、本人に「重点開発課題」を十分に自覚させた。また、全体的な育成課題にフォーカスして、リードクリエイト側と人事・人材開発部門で能力開発施策を検討・実施することで、より効果的にリーダーシップ開発を進めることができた。



既任部長層の再格付と適材適所

大手金融機関

対象

全部長層約300名(旧個社より100名ずつ対象)

目的

ライン部長および次期経営人材としての適性診断を行い、能力・資質面ともにポテンシャルの高い人材を選抜し、適材適所を図る

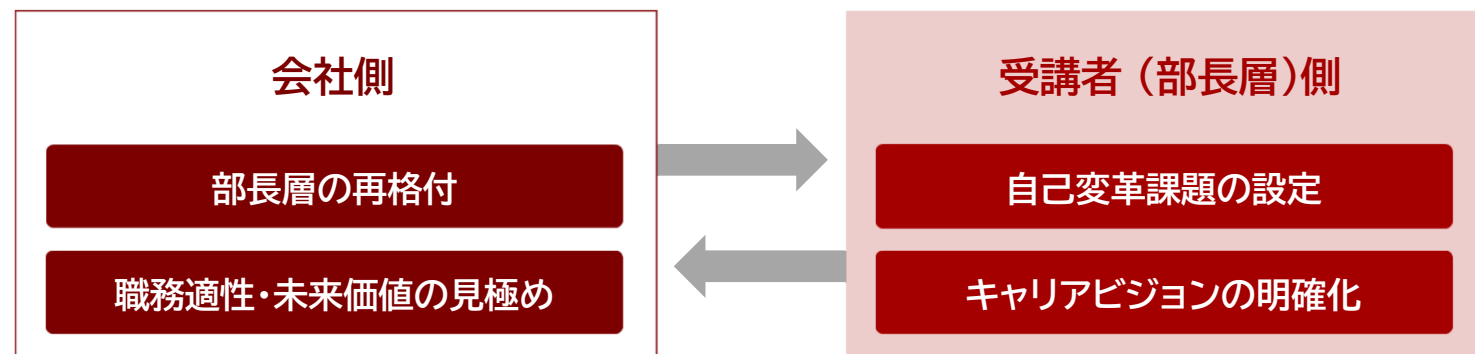
背景

3社の経営統合により、人員規模が拡大。特に、中軸となる部長層のポストも限られており、ラインを担うことができる人材を同じ指標で絞り込み、適材適所を図る必要性があった

効果

各個社の共通評価軸(リーダー要件)がなかったことから、アセスメントで活用した能力要件が唯一、選抜やポストオフを決定する際の重要な人材情報となり、その後の人材マネジメントにおいても重要な人材要件と人材データとして活用された

統合“新会社”の目指す方向性を実現するために
貢献し得る人材の適材適所
客観的なデータに基づく“人材マネジメントによる組織力の向上”



- 客観評価・人材格付 → 戦略的人材配置
- 新会社における「期待人材像」の訴求・浸透化

- 疑似体験による役割使命・必要能力の明確化
- 強み／啓発点の客観的把握 → 行動変革課題

新任マネジャーの体系的育成

大手医療メーカー

対象

新任ラインマネジャー20名

目的

マネジャーに求められるリーダーシップの強化と行動変容

背景

これまでマネジャーの教育が実務や座学に偏重したものであり、また上長自身もマネジャー育成への意識が乏しく、上長も巻き込んだアクションラーニングの「入口」として、アセスメント研修と360度FBを導入

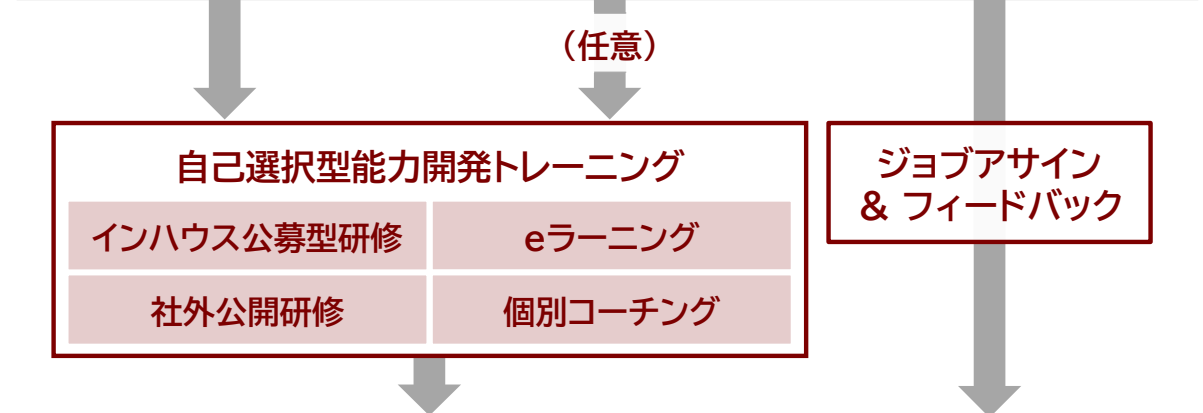
効果

自己認知を徹底的に促したあとに、成長課題に紐づいたトレーニングやジョブアサインが展開されることで、能力開発や行動変容への動機づけが効果的に作用。また、一定期間をかけたプログラムのため、成果や変化も見えやすく、上長のリーダー育成に対するマインドにも好影響を与えている

自己認知プログラム



上長との1on1面談



半年後の振り返り



本資料に関する詳しい内容について

オンラインセミナーにて詳細を
ご紹介しています

ライブ配信

 LEADCREATE

ニューリーダーを選ぶ、育てる、 活かすための実践知

全3回シリーズ、各回70分

- ※ 開催日時は弊社コーポレートサイトにてご確認ください
- ※ セミナー申込みは弊社コーポレートサイトにて受付しています

本資料に関するご質問について

本資料の内容に関するご質問は、以下メールアドレス宛に
お気軽にお問い合わせください。1～2日以内に担当者より
回答させていただきます。

info@jp-leadcreate.com

※ コーポレートサイトのお問い合わせフォームもご利用いただけます

人と組織に「協創力」を。

リードクリエイイトは、リーダー育成と組織開発に関する多面的なサービスを展開しています。各社の課題に応じて企画を立案し、お客様と一体になって運用までをサポートします。お気軽にご相談ください。

<https://www.jp-leadcreate.com/>

下記のようなお悩みをお持ちではありませんか？

- 次世代経営人材の育成・登用
- ミドルマネジメント層の育成
- 中堅社員層の育成
- 新人・若手社員の戦力化
- グローバル人材の育成
- 戦略的なローテーション、人材配置の展開
- 昇進昇格(人選)の最適化
- 社員の自律的なキャリア開発
- 職場内人材育成の促進
- 人事制度、教育体系の見直し