



DX時代の後継者選抜

Leader 3 Ready

上級管理職向け昇進・昇格／能力開発オンラインアセスメント

株式会社マネジメントサービスセンター

Leader3Readyとは

- Leader3 Ready(L3)は、上級管理職（部長職以上）向け昇進・昇格／能力開発のためのオンライン・アセスメントです。
- DDI独自の知見を活かし、事業戦略を推進する上で重要なポジションを担う人材の準備度を行動、経験、モチベーション、パーソナリティ、4つの側面から診断します。
- 成功する上級管理職としての道筋を描けるよう、強みや能力開発領域を明確化します。
- 後継者選定、能力開発ツールとして有効です。



Leader3 Readyの特長

1. リアルな職務体験

世界的に定評のあるアセスメントセンターのデザインをもとに開発されたシミュレーションは、参加者がグローバル企業の事業部長として業務を推進しているかのような没入感ある仕掛けで参加者を惹きつけます。

2. 事業戦略との連動

貴社の重要な事業戦略と連動して、上級管理職人材の現状を可視化。ビジネスの成功を実現するための人材戦略をサポートします。

3. 4側面からの多面診断

行動、経験、モチベーション、パーソナリティの4つの側面からリーダーを包括的に診断。精緻にパーソナライズされた結果を特定、能力開発にお役立ていただけます。

4. 評価、開発データの蓄積

公正で客観的な診断結果は、貴社の将来を担う後継者計画の蓄積可能な人材データとして、またリーダー個人のご活用いただけます。

Leader3 Readyの利点

- リーダーの役割へと移行する準備ができている人材を特定することで、人材の採用／登用場面においてより的確な判断を行うことができるようになる。
- 個人とグループのパフォーマンスに関するデータが得られ、それらを戦略的な能力開発計画と人材配置に活用することができる。
- 参加者とその上司が対処すべきリーダーシップ・スキルのギャップに対する理解が深まり、能力開発が促進される。
- 多言語対応とオンライン受験により、多くの参加者が迅速、かつ簡便に実施することができる。
- 従来、対面形式でしか取得できなかった人材の行動データを、より少ないコストで得ることができる。

診断する11のコンピテンシー

L3では、DDIの永年に亘る調査研究を通して選定された、成功する上級管理職にもっとも重要なコンピテンシーを診断します。

■リーダーシップスキル

1. コーチングと人材育成
2. 権限・任務の分担（委譲）
3. イノベーションの推進
4. 変革リーダーシップ
5. 起業家精神
6. 業務運営上の意思決定
7. 戦略的方向性の設定

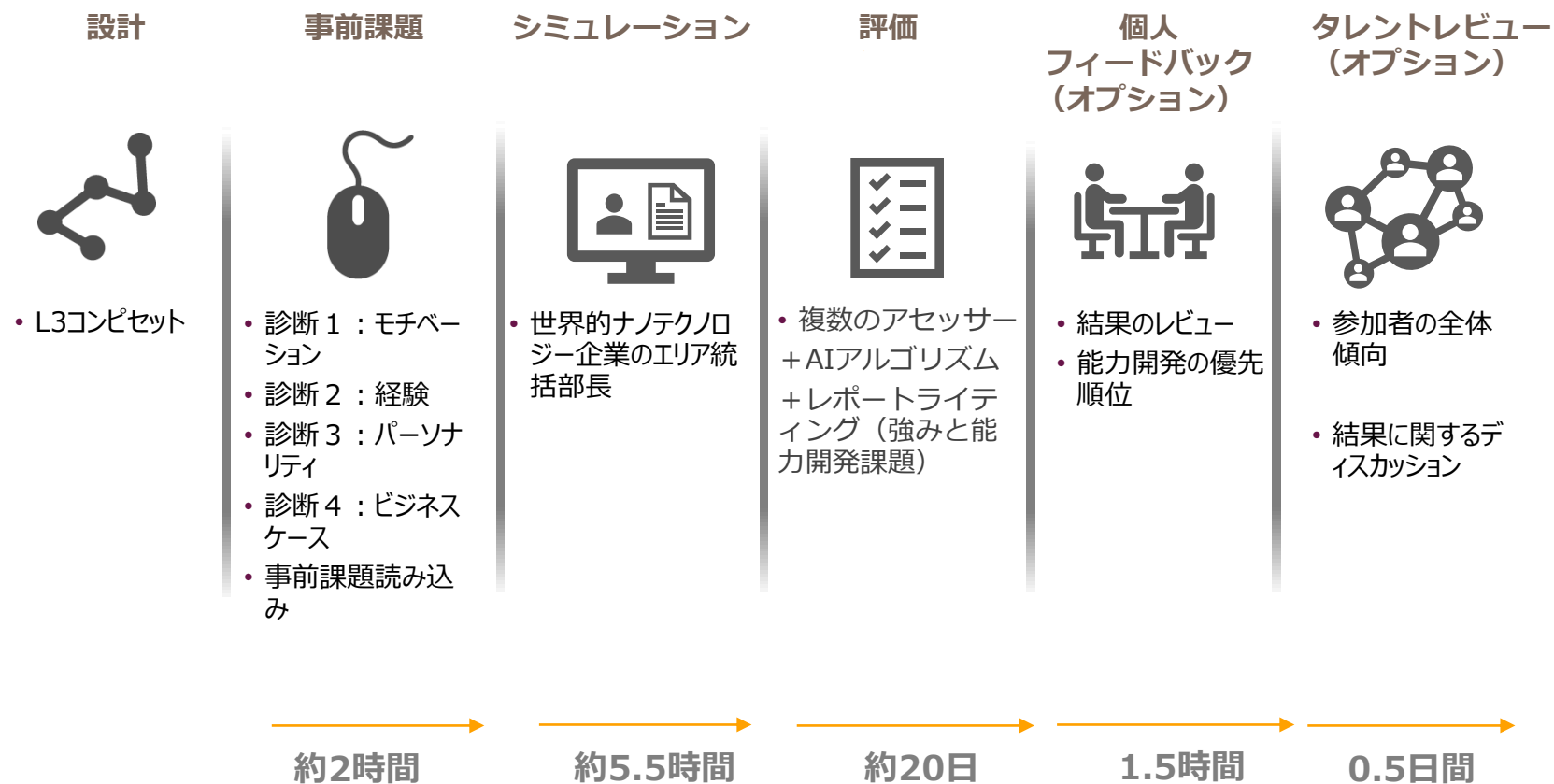
■ビジネスマネジメントスキル

8. 組織の人材の育成
9. 顧客重視
10. 戦略実施の推進
11. ビジネス手腕



アセスメントのプロセス

設計からタレントレビューまでの全体プロセスは以下の通りです。



本アセスメントが 提供する タレント・データ

受講者向け

個人レポート
受講画面で閲覧、pdfダウンロード可能。

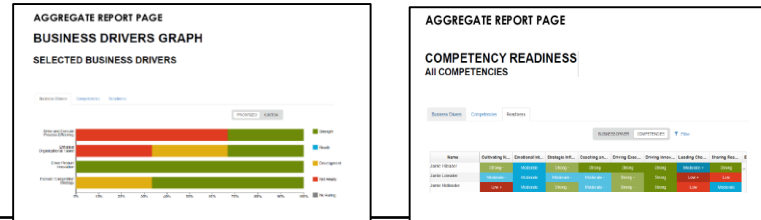


- What's Now
(結果活用ガイドブック)
- 能力開発ガイド



人事向け

グループレポート
受講画面で閲覧可能



評価データ

氏名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4
53	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2		
56	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3			
90	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2			
15	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
27	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2		
53	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2			
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2		
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3		
12	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3		
28	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	4			
57	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4		
56	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3		
27	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2		
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3		

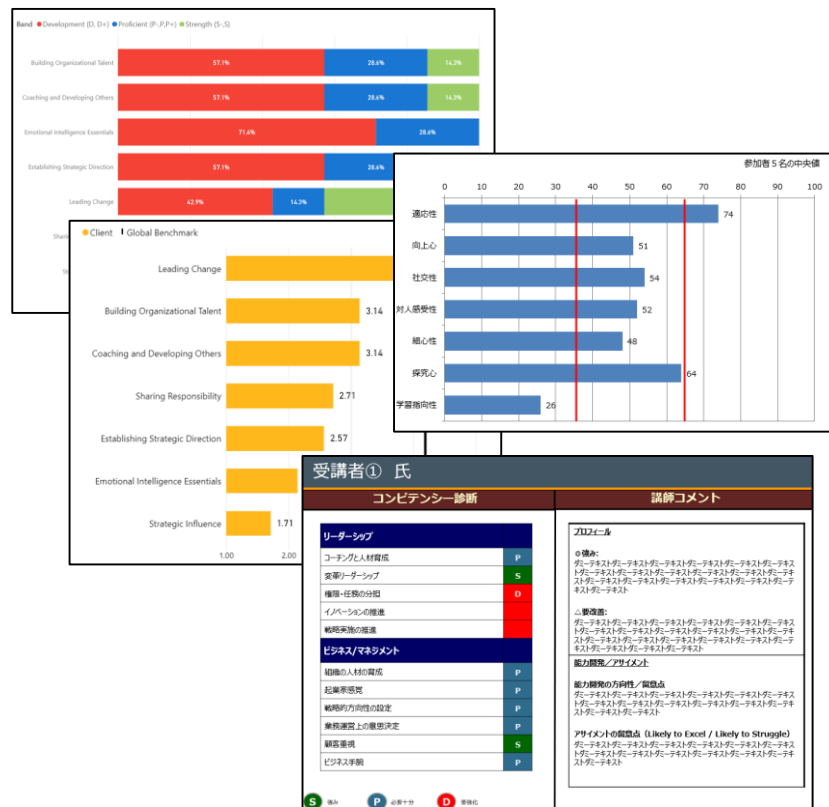
タレントレビュー(STR) * オプション

経営トップに診断結果をご理解頂き、今後の能力開発の方向性を模索するための場をご提供します。

■ 目的

- ・プロセスやアセスメントの概要を確認し、診断された集団の能力傾向について確認する。
- ・集団傾向を分析し、組織課題を明らかにして、解決に向けて取り組む施策について議論する。

タレントレビューの構成	
1	アセスメントの概要
	1. 能力開発サイクル、アセスメントの対象 2. コンピテンシー 3. アセスメントのプロセス 4. 診断ツール
2	全体結果 ～傾向性～
	1. コンピテンシー別評価の比率 2. グローバルの経営リーダー候補全体とのベンチマーキング 3. コンピテンシーの全体傾向 4. パーソナリティ 5. パーソナリティ診断で見られた性格特性の傾向
3	個人結果 ～成長に向けて～
	1. 個人別コンピテンシー診断結果一覧 2. 個人の診断結果



個別フィードバック＊オプション

フィードバック面談は、診断結果の自己認識を深め、今後の能力開発の方向性を検討するために行います。面談は、専門のコンサルタントと対象者が1対1で約90分間行います。

■ 目的

- ・コンピテンシーの強みと弱みを理解する
- ・背景にあるパーソナリティを理解する
- ・上記を踏まえた、効果的な能力開発ターゲットを絞り込む

フィードバックセッションの構成（90分）※時間は目安です	
1	オープニング：フィードバックセッションの目的とゴールの確認（5分）
2	状況把握：職務内容の確認、抱負、事前の自己認識についての話し合い（20分）
3	レポート解説：アセスメント結果の解説、コンピテンシーとキーアクション、パーソナリティ/モチベーション/経験の結果、傾向やトレンド、感想、質問（30分）
4	能力開発フォーカスの絞り込み（30分）
5	クロージング：ツール紹介、今後の流れ、感想や不明点の共有（5分）



お問い合わせ

株式会社マネジメントサービスセンター
営業本部

sales_support@msc-net.co.jp

〒100 - 0005

東京都千代田区丸の内1- 4 -1 丸の内永楽ビルディング15F

www.msc-net.co.jp