

Early Identifier®活用事例のご紹介①

若手ポテンシャル人材への成長機会提供によるリテンション（離職）対策／

組織全体傾向のデータ活用による組織課題や施策検討～

【対象企業】

A社／医療・製薬業界／従業員1,000名以上

【導入背景】

コロナ禍により、若手ハイポテンシャル人材に向けた成長機会の提供が不足。また、リテンション（離職）の観点からも施策を模索していた。

【Early Identifier®の選択理由】

- ✓ 忙しい受講者が約2時間で手軽に受講できるため。
- ✓ 数カ月の育成計画を実施するにあたり、スタート時に強い当事者意識を持たせる意味での「自身のポテンシャルを計る」ことができるため。また、結果を知り、なりたいリーダー像を描き、自己成長について考えるツールとして活用できるため。
- ✓ 散布図（9box）における個人の特定、アンケートサーベイから見える傾向が組織の課題や今後の施策を考察する材料になるため。

【実施内容】

マネージャー前の若手ポテンシャル人材である数十名が対象。

数カ月にわたる能力開発プログラム（アセスメント×トレーニングの組み合わせで実施）のキックオフとしてEarly Identifier®を実施。

全体のプログラムとしては、Early Identifier®を実施後に自身の結果について考え、なりたいリーダー像を描いたり、スキル向上に努める流れ。自社の重要なコンピテンシーにEarly Identifier®の結果を紐づけ、能力開発計画を立てる上での材料とする。また、グループレポート掲載の全体傾向や従業員エンゲージメント結果を活用することで、今後の施策検討に繋げた。

※弊社提供関連サービス（トレーニング）：[インタアクション・マネジメント®](#)

【効果】

- ✓ 若手個人が自身の結果に対する興味が高いことが認識できた。また、当事者意識を高め、効果的な能力開発に繋げることができた。
- ✓ アンケートサーベイ結果（組織に対する満足度）によって若手がどのように感じているのかという点や、投資すべき高ポテンシャル人材が誰かなどを経年で追っていくことで、リテンション（離職）や、従業員エンゲージメントへ対策を打つために効果的だと実感。

Early Identifier®活用事例のご紹介②

リーダーを目指す人材に向けた「リーダーとしての意識」と

「自己理解」を促して能力開発の材料に～

【対象企業】

B社／コンサルティング業界／業員3,000名以上

【導入背景】

管理職志望者（現在は管理職ではない方）を対象にリーダーシップ研修（入門編）を例年実施している。今までは、この研修カリキュラムの冒頭に自己理解、リーダーとしての役割を確認するための人材アセスメントを実施していたが、結果が理解しづらいことから活用しきれていないことが課題であった。そこで、結果が理解しやすくかつ活用しやすいアセスメントを求めている。

【Early Identifier®の選択理由】

- ✓ 自己の現状理解、リーダーシップに関する気づきを得るためのアセスメントとして、Early Identifier®の実施内容&アウトプット内容がフィットしたため（下記、「実施内容」に詳細記載。）。
- ✓ 単にアセスメントを実施して結果を得るだけでなく、フィードバックセッションを通して自己理解を深めることができ、さらに、上司を巻き込んだ個人の能力開発計画策定のための材料が得られるため。

【実施内容】

リーダーとしての意識と自己理解の促進のため、管理職を目指す数十名が対象（現在は管理職ではない方）。リーダーシップ研修（入門編）の事前課題としてEarly Identifier®を実施。

「リーダーとしての役割の理解」と「自己理解と他者理解」を考えるきっかけとして、現時点での自身のパーソナリティとスキル&ナレッジを確認し、リーダーシップとは何かと、個人が今後リーダーを目指す上での能力開発課題を認識させることを目的とした。

アセスメント後のリーダーシップ研修（入門編）では、汎用的なビジネススキルを学ぶカリキュラムが準備されているほか、インタアクション・マネジメント®のコース（トレーニング）を実施し、他者を通して成果を作る初級リーダーとしての基本的なスキルを習得ができる形として能力開発プログラムを策定。

※弊社提供関連サービス（トレーニング）：[インタアクション・マネジメント®](#)

【効果】

- ✓ これから管理職となる方が先んじて、管理職となる上でのリーダーの意識付けと自己理解を促す施策として有効だった。
- ✓ 対象人材に対する社内の認識とアセスメントの結果が連動したことで社内人選の確認にも有効だった。

Early Identifier®活用事例のご紹介③

若手人材の自己認識を深め、自身の成長可能性をポジティブに考えるきっかけを～

【対象企業】

C社／医療・製薬業界／業員3,000名以上

【導入背景】

能力が高く、向上心も高い若手人材が集まっているにも関わらず、管理職による部下育成の文化は、社内に根付いていない。そのため、若手自らが自身のキャリアの可能性を広げるために、自分を知り、自身の方向性について考えるきっかけを与える場を作りたかった。

【Early Identifier®の選択理由】

- ✓ 「成長可能性」を測ることで、個人が自身の方向性を前向きに考える材料が提供できるため。
- ✓ フィードバックセッションを通して育成要素を含めた能力開発の機会の提供ができるため。
- ✓ オンラインですべてのプロセスが実施可能であるため。
- ✓ 英語を母国語とする人材に対しても同様の施策に対応しているため。

【実施内容】

入社10年未満の一般社員数百名が対象。

若手の段階では、精緻に能力診断するよりも「成長可能性」を診断し、得られた結果を紐解きながら自己認識を深め、自身のキャリアをポジティブに構築する機会を作ることを目的とした。

Early Identifier®の受講後、能力開発要素を含めたグループフィードバックセッションを実施。グループフィードバックでは、アセスメント結果の読み解き方とともに、個人が成長するための考え方を提供するカリキュラムを設定。日本語でのグループフィードバックに参加できない海外人材には英語でフィードバックセッションを別途実施。

【効果】

- ✓ アセスメント結果によって個人のキャラクターや得意不得意が浮き彫りになると同時に、自身の「可能性」について考える良い材料となった。
- ✓ 海外人材向けのフィードバックについて、対象者の向上心が高くフィードバックやコーチングに飢えている人材であったため、「成長可能性」という前向きな材料を提供でき、非常に効果的であった。