

～管理職候補としてのマインドセット醸成&能力開発／データを活用した組織課題の示唆～

【対象企業】

A社／メーカー／従業員数：1,000名以上

【導入背景】

次に管理職を担う立場として、マインドセットと自己認識をしてもらい能力開発に活かす

幹部候補を対象に研修を実施していたが、タレントマネジメントのためにも研修の内容を見直し、アセスメントを活かしたデータドリブンな研修内容へ変更。

対象者には所属部門にかかわらず、「一般社員・作業員」ではなく、立場に相応しい職責を果たすことが可能な人材として自己成長を促していく意図をもって実施。

【Leadership Snapshotの選択理由】

データドリブン（研修&報告会）×低予算×受講者負担低×クロスセル

- 簡易アセスメントを用いて、データ（言い換えれば根拠）を用いて能力開発の研修が実施できる。
- 結果データ（定量）×コンサルタントの提言（定性）を活かし、組織的な人材開発ができる。
- 価格が安価で、所要時間40分と、費用面・時間面でのコストメリットがある（手軽さ）。

【活用内容】

自己認識の深化（能力開発）／根拠を用いた役員への課題提言

■ 提供サービス：

Leadership Snapshot受講／フォロー研修／報告会

■ 弊社提供物：

＜受講者向け＞

提供物：個人レポート・レポート読み解き動画・能力開発ガイド

活用方法：自身の結果考察と能力開発の検討材料

＜人事・役員向け＞

提供物：評点一覧・グループレポート（報告会用カスタマイズ）

【効果】

＜受講者の声＞

- 年次が上がるごとにFBを受ける機会は少なくなっていくため、結果について関心を強く持てた。
- アセスメント実施による“可視化”と、FBセッションによるさらなる気づきを得ることで、自身の強み弱みを改めて認識できた。
- 管理職よりも、エキスパートとして向いているのでは？と気づきを得た。
- 自身の結果が手元にあることで、研修への取り組む真剣度が高まった。

＜人事・役員の声＞

- アセスメント結果によって社内評価との相違点の確認ができ、評価が異なる際には理由のその説明と人材育成のポイントが理解できた。
- コンサルタントの知見とデータを見て説明いただくことで、設的な意見交換ができた。
- 次の課題が見えやすくなった。

～ノミネーション（目の粗い選抜）×受講者向けの能力開発の実施～

【企業概要】

B社／従業員数：5,000名以上／金融業界

【導入背景】

人事制度の変更に伴う、管理職適正の発見と対象者への能力開発機会提供

人事制度の変更に伴って相当数の人員の昇降格が生じた。管理職への適正・能力があり、ポジションに付けるような人が一定数埋もれてしまった。タレントマネジメントの実施と対象者には能力開発の機会を提供したかった。判定材料となるデータが入手でき、かつ候補者たちには能力開発の機会提供を行うことができるLeadership Snapshotを導入。

【Leadership Snapshotの選択理由】

管理職適正×実施の手軽さ

- マネージャークラスの管理職適性を判断する一要素として必要不可欠な情報が取れること。
- 人事の手を離れて、MSCスタッフが受講者に直接案内やリマインド、レポート送付を受講者におこなってもらえること。
- 日々忙しい受講者が40分で受講ができること。

【活用内容】

ノミネーション（目の粗い選抜）×受講者向けの能力開発の実施

■提供サービス：

- ・Leadership Snapshot受講

■弊社提供物・活用方法：

＜人事向け＞

提供物：評点一覧・グループレポート

活用方法：個人の結果データを活用した適正見極め・ポジションアサインの検討材料

＜受講者向け＞

提供物：個人レポート・レポート読み解き動画・能力開発ガイド

活用方法：自身の結果考察と能力開発の検討材料・上司との1on1を通じたキャリア開発への活用

【効果】

- アセスメント結果により、ハイパフォーマンス人材とハイポテンシャル人材の違いが表れ、人材配置の検討材料となった。
- 受講者はマネジメントに必要な要素認識、どんな行動をとると成果に繋がるか理解につながった。
- 受講者と上司との能力開発のための方向性決めに役立てることができた。

～現管理職としてのマインドセット醸成&能力開発～

【企業概要】

C社／従業員数：10,000名以上／IT業界

【導入背景】

初級リーダー研修の入り口として、自己理解を促すアセスメント

同社営業部門ではハイパフォーマーが管理職に上がる仕組み（パフォーマンス評価がメイン）。また、会社の商品開発力が強く、新商品のローンチスパンが短く、営業戦略が変わりやすいというような背景あり。そのような中では、中々メンバーが育たないことや、管理職に上がるタイミングでマインドやスキルセットが不足している状況。その対策として実施。

【Leadership Snapshotの選択理由】

アセスメント&トレーニングの組み合わせ×低予算×短時間受講

- 人材アセスメント結果に基づいたトレーニングを組み合わせ、職場での実践・適用までワンストップできていること。
- 他のサービスに比べ低予算で実施できること。
- 多忙な受講者が40分で事前課題に取り組めること。

【活用内容】

現管理職としてのマインドセット醸成&能力開発

■ 提供サービス：

- ・ Leadership Snapshot受講
- ・ フォロー研修
- ・ インタアクション・マネジメント（弊社提供トレーニング）

※インタアクション・マネジメントは[▼こちら](#)をクリック

■ 弊社提供物・活用方法：

＜人事向け＞

提供物：評点一覧・グループレポート

活用方法：トレーニング内容決定のための検討材料

＜受講者向け＞

提供物：個人レポート・レポート読み解き動画・能力開発ガイド

活用方法：自身の結果考察と能力開発の検討材料

【効果】

- ・ Leadership Snapshotの受講結果と同社の課題感を合わせて検討し、トレーニング内容を決定できた。
- ・ 職場実践を意識した弊社トレーニングのインタアクション・マネジメントを実施することで、研修のやりっぱなしを防止し、マネジメントの具体的な行動変容に繋げることができた。