

## ～事業部長クラスの経営幹部候補人材の選抜と育成～

### 【対象企業】

A社／製造業／従業員数：5,000名以上

### 【導入背景】

役員昇格へのプロセスがブラックボックス化しており、適切な人材が昇進しているか不明瞭であったと同時に、市場の変化のスピードが著しく、すばやい問題解決が求められるビジネス環境の中で、変化に対応できるグローバルリーダーを育成する施策として上級管理職（事業部長）向けに導入した。

### 【取り組み概要（ソリューション）】

- ・ 準備に当たってはリーダーが取り組むべき重要な事業運営上の課題（ビジネスドライバー）を明らかにし、それに基づき事業部長レベルの人材に必要なコンピテンシーを選択した。
- ・ 選抜されたアセスメント対象者は事前にパーソナリティ診断（Global Leadership Inventory - GLI）を受講したうえで、「ある経営幹部の一日」としてシミュレーションによるエグゼクティブアセスメントに参加した。
- ・ その後、個人向けのフィードバックと経営陣・人事部門への報告会（Strategic Talent Review - STR）を実施した。

### 【効果】

#### <受講者からの声>

- 階層的にフィードバックを受ける機会が減る立場なだけに、自己認識を確認するうえで非常に有効であった。
- 特にGLIで診断されるパーソナリティとシミュレーションで診断されるコンピテンシーの両面から、強み・弱みを理解できる点が有効であった。

#### <経営陣・人事部門からの声>

- アセスメントは対象者の特徴を非常によくとらえられており、どのような人材がいて、どういった人材が不足しているかが明確になった。
- グローバル化を進める中でグローバルベンチマークと自社人材との比較ができたため、能力開発ニーズを明確化することにも役立った。
- 会社としては、より若い世代から能力を見極め、適切な配置を含めて育成せねばならないという認識を得た。