

# Manager Ready®活用事例のご紹介①

## ～忙しい対象者に高い当事者意識を持たせた能力開発の機会提供～

### 【対象企業】

A社／IT・通信業界／従業員3,000名以上

### 【導入背景】

事業拡大による従業員増員に伴ってマネジメントポストも増加。マネジメントポジションを任せられることのできる人材育成が課題であった。  
また、日本国籍人材以外に外国籍人材もいる中で効果が見込めることが条件であった。

### 【Manager Ready®の選択理由】

- ✓ 忙しい受講者が場所や時間を選ばず受講できるため（途中中断もできる）。
- ✓ 能力開発プログラムのスタートで当事者意識を持ってもらい、自己成長について考えるきっかけを提供できるため。
- ✓ サービスがグローバル人材を前提として作られていたため。

### 【実施内容】

マネージャー候補者数十名が対象。

能力開発プログラムの中でキックオフとしてManager Ready®を実施。

全体のプログラムについては、Manager Ready®を実施後にフィードバックセッションを実施して内省を促し、能力開発計画を策定。その後、セミナーやeラーニングなど受講者自身が課題に合わせて学習を選択できる環境を設定。

※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】

- ✓ 受講者：課題を明確できたことで当事者意識が高まり、効果的な能力開発に繋げることができた。
- ✓ 人事ご担当様：全体傾向を把握できるレポートを活用して、育成プログラムの途中修正ができ、さらに効果的な育成に繋げることができた。具体的にはグローバル全体・日本全体・自社のコンピテンシーの発揮傾向を比較し、自社が伸ばすべき課題の整理を実施できた。

# Manager Ready®活用事例のご紹介②

## ～自社に必要な診断項目（コンピテンシー）のカスタマイズと課長の選抜～

### 【対象企業】

B社／金融業界／従業員1,000名以上

### 【導入背景】

全社戦略の転換や新規事業拡大に伴い、変革を牽引できる能力を備えた課長を登用することが課題であった。また、今までは、業績評価、論文、面接の昇格試験の形をとっていたが、課長のパフォーマンスにバラツキがあることも問題視されていた。

### 【Manager Ready®の選択理由】

- ✓ 自社にとって必要な「変革を牽引できる」という能力を診断するために必要な項目（コンピテンシー）をカスタマイズして設定できたため。
- ✓ マネージャーに登用された後も、マネージャーとして必要な能力を継続して開発できるため。
- ✓ 登用されなかった方に対して、具体的に何をどのように能力開発すれば課長に昇進できるか、材料を提供することができるため。

### 【実施内容】

課長候補者数十名が対象。

Manager Ready®は選抜のための材料の1つとして活用。過去の実績や社内からの評価だけではなく、客観的に候補者の能力を診断するために結果を利用した。

さらに、受講者とその上司にも結果や各種能力開発ツールを提供。将来目指したいキャリアと能力開発計画について、二人三脚でのすり合わせを実施。

### 【効果】

- ✓ 「変革を牽引できる」ために必要なコンピテンシーを選定したことで、新規事業の推進できる適切な人材の選抜ができた。
- ✓ 組織が目指す新たな方向性に適した能力（コンピテンシー）を持った人材が一定数存在する事が確認できた。
- ✓ 今まで認識していなかった自社の強みを新たに認識できた。
- ✓ 上司を巻き込むことで、継続した能力開発に繋げることができた。

# Manager Ready®活用事例のご紹介③

## ～コンピテンシー・パーソナリティー診断の両結果を活用した 高ポテンシャル人材の選抜～

### 【対象企業】

C社／メーカー／従業員5,000名以上

### 【導入背景】

昇進昇格に一定の年数が必要な人事制度から、成果や能力を評価する形へと変えるにあたり、若い世代から管理職への登用を推進したいという背景があった。今までのやり方の変革と、選抜の根拠を証明する必要がある、第三者の目線を入れたいという希望があった。

また、対象者が数百名と人数が多く、全国各事業所と範囲が広いことが障壁となっていた。

### 【Manager Ready®の選択理由】

- ✓ 集合せずオンラインで完結、また期間内でいつでも受講ができるため。大人数での受講や場所を縛られず実施が可能であった。
- ✓ 受講後のフィードバックセッションを大人数に実施ができるため。
- ✓ 自社の傾向データをグローバル・日本と比較できるため。
- ✓ Leadership Insight Inventory® や [Leadership Mirror®](#) を併用することで、能力（コンピテンシー）と個人特性（パーソナリティー）、現場の評価のなど多面的なデータを活用することができ、精度の高い選抜が可能のため。

### 【実施内容】

入社10年未満の全国各事業所の一般社員数百名が対象。

若手選抜人材プールに入るメンバーを選出するために、Manager Ready®を実施。さらに客観的かつ多面的な項目から評価するために、「業績（パフォーマンス）」、「リーダーとしての個人特性\*」、「現場の評価（360度評価）\*」を組み合わせることで評価を行った。

受講後、受講者向けには結果レポートや各種能力開発ツール、フィードバックセッションを提供。役員・人事ご担当者様向けに、全体傾向分析や能力開発への示唆をご提言、意見交換する場を設定。

※弊社提供関連サービス：

- ・ 個人特性診断 Leadership Insight Inventory®
- ・ 360度評価 [Leadership Mirror®](#)

### 【効果】

- ✓ 大人数のアセスメント受講、アセスメント後のフィードバックや能力開発の材料提供もすべてオンラインで実施ができ、コスト削減につながった。
- ✓ 第三者の視点で客観的なデータを示すことで、社内各所での納得感を与えて施策を進めることができた。
- ✓ 選抜ができただけでなく、全社の傾向をデータとして得ることができたことで、新たな人材課題の発見や、未来の育成に向けた材料を獲得できた。