

リテンション人材の早期発見と育成の加速化を支援いたします。

2021年に発表されたグローバル・リーダーシップ・フォーキャスト調査[※]では人事の喫緊の課題として「優秀な人材をいかに引き留めるか」が上位となりました。私たちには、優秀な若手リーダー、およびそのポテンシャルを持つ人材(=リテンション人材)をいかに迅速かつ的確に発掘し、定着させるかがますます問われています。マネジメントサービスセンター(MSC)は、1966年の設立以来、お客さまのビジネス状況とその変化、およびそれに伴う人材上の課題を踏まえたうえで、リーダーやリーダー候補者の診断、行動変容の促進、育成の加速化を、全力で支援しています。



[※] グローバル・リーダーシップ・フォーキャスト調査とはMSC/DDIが1999年から実施しているリーダーシップに関する大規模調査です。第9回目となる2021年の調査では、世界約50カ国上、15,000人以上のリーダーと2,000人以上の人事担当者が参加しました。

実績

オンライン 研修実績	年間実施数 [※]	2,840回	実績例	過去50年以上、延べ 150万人以上の育成を支援
	年間受講者数 [※]	31,380人		顧客の 80%は継続利用
受賞	HRテクノロジー大賞 ラーニングサービス部門 優秀賞受賞		DDIと協働で、 93カ国にサービスを提供	

※2020年4月～2021年3月の実績に基づいています。

MSCが選ばれる理由

デジタル オンラインによるアセスメントとリーダーシップ開発プログラム	×	アセスメント 延べ80万人以上のデータと行動科学に基づくサービス	×	グローバル 米国DDI社との50年以上のパートナーシップ
--	---	--	---	--

自社のリテンション人材の 早期特定と離職防止策を!

グローバル・リーダーシップ・フォーキャスト2021調査によると、「ハイポテンシャル人材の大半が燃え尽きのリスクを抱えており、そのハイポテンシャル人材の26%が、来年転職をするつもりである」ことが明らかになりました。

優秀な人材の退職が与える損失は計り知れません。私たち人事は、将来を担う可能性の高い、組織に定着させるべきリテンション人材を早期に特定し、対象者の上司と共に、戦略的な人事施策を進めていくことが急務といえます。



転職希望者 **26%**

主な理由

- ・フィードバックが曖昧
- ・マンネリ化
- ・キャリアが見えない
- ・目標が不明確
- ・能力開発の機会がない
- ・職場の人間関係

◆リテンション人材を特定する オンライン・アセスメント「Early Identifier[®]」



Early Identifier[®]は、将来を担う可能性の高いリテンション人材を特定するオンライン・アセスメントで、世界各国13,000人以上の受講実績があります。一般社員～管理職未満の方を対象に、広く、多面的にリーダーとしての成長可能性を測定することで、従来のアプローチでは見過ごされてきた優秀な人材を特定することができます。また、9ボックスレポートや組織への満足度分析により、リテンション人材に対する最適な人材投資計画を検討することが可能となります。

「Early Identifier[®]」の4つの強み

- 1 オンラインシミュレーション、7言語で受講可能
- 2 9ボックスによる人材マップで最適な人材投資計画を立案
- 3 参加者レポート、上司用面談ガイドを活用した効果的なキャリアプランの話し合い
- 4 結果に紐づくマイクロコース搭載



◆導入頂いたお客様の声

人事担当者様

- 幅広い対象者に実施することにより、隠れた人材を早期に発掘でき、人材計画とパイプラインの強化に役立った。
- 多言語で同じ施策を実施することで、一貫性、公平性、客観性の高い人選につながった。

受講者様

- 「リーダーとしての役割の理解」と「自己理解を促す」施策として有効であった。
- アセスメント結果を得るだけでなく、フィードバックセッションを通じて自己理解を深め、上司を巻き込んだ効果的な能力開発計画の策定ができた。

Early Identifier[®]のデモンストレーションはこちら
MSCのオンライン・ソリューションはこちら

sales_support@msc-net.co.jp

www.msc-net.co.jp/service/online/ →

