

次世代経営幹部選抜・育成プログラム

～次代を担う自律型人材が明るい未来を創るために～

こんなお悩みございませんか？

- 次の世代を見据えて経営幹部候補を選抜し、育成していきたいが、そのためには具体的に何をどうすればいいのかわからず、困っている…
- 指示待ち型、依存型の社員が多く、主体性を発揮して自社を牽引するような社員が見当たらない…
- 他社と比べた場合の自社のレベルや、社員の強みや弱みは何かを客観的に把握したい…

ソリューションのコンセプト

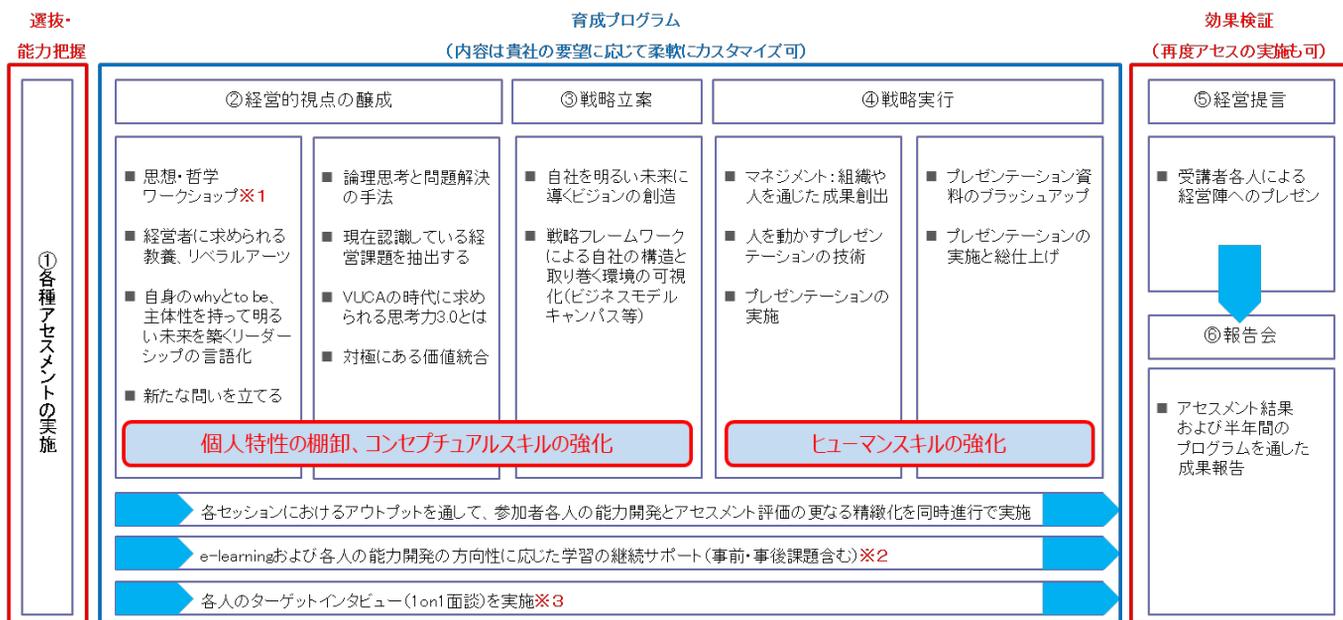
多様な価値を統合し、自社を明るい未来に導く

自律型人材の育成

そのための＜体験学習と異経験＞の提供

- **先の見えない時代**こそ、経営者やリーダー層は短期的な利益追求だけではなく、未来に向かって希望を持てるようなビジョンを描き、実行する体現者であることが求められます。そのためには…
- **視野を広く持ち、自組織を取り巻く内外の環境および時間軸での変化を経営者の視座で俯瞰し、「前提を疑い、新たな問いを立てる」思考力が必須です。**加えて…
- **多様な価値観を持つ様々な属性の人々にメッセージを訴求し、影響を及ぼすための対人力の発揮**が求められます
- **本プログラムでは、参加者お一人おひとりに「わたしが未来を創る」という意思と、その実現に資するスキルが形成されている状態**を目指します

全体イメージ(詳細は貴社のニーズや予算等に応じて柔軟にカスタマイズします)



プログラム冒頭で実施: 各種人材アセスメントの方法論とその目的

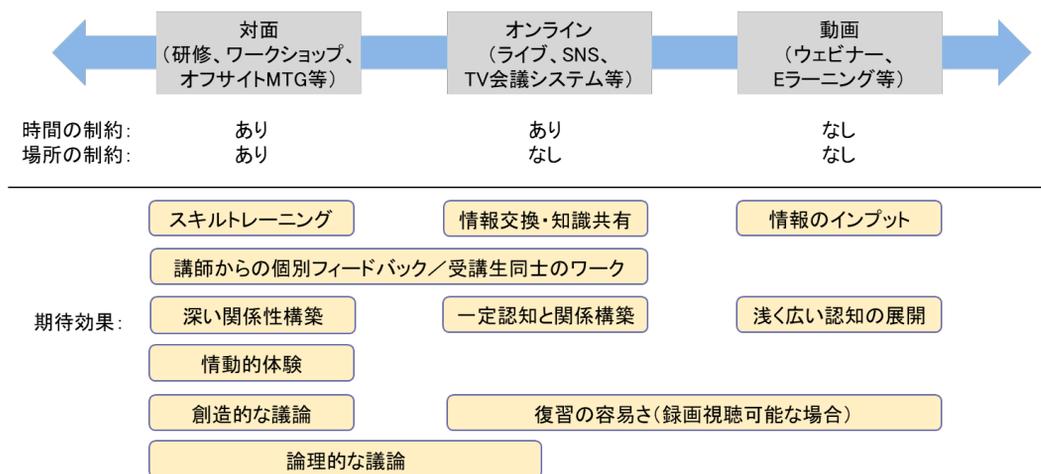
- 人材アセスメントは評価できる項目に違いがあるため、目的に応じて組み合わせることでより一層効果を発揮します

タイプ 評価項目	多面評価 (360度診断)	ターゲット インタビュー (1on1面談)	適性検査 心理テスト	センター方式に よる人材 アセスメント
過去の行動	○	○	△	△
将来における行動	△	△	△	○
性格的な特性	×	△	○	△
動機要因(顕在)	×	○	○	△
動機要因(潜在)	×	○	△	×

×: 測定・予測はかなり難しい △: 測定・予測が可能な場合もある ○: 測定・予測可能

育成プログラムで実施: 対面/オンライン/動画の活用方法

- 対面/オンライン/動画はそれぞれの期待効果が異なるため、プログラムの内容や実施目的に応じて効果的に手段を使い分けながら全体を構築していきます



お客様の声

- 自社の従業員のレベルや、今後何に重点を置いて取り組むべきかがよく分かった。道のりは険しいが、しっかりと将来を見据え、今後も継続的に実施すべきプログラムと感じた(経営陣、事務局)
- 非常に中身の濃いプログラムだった。特に「自分を知ること、初めて他者への影響力や概念化の能力が発揮される」という点が印象的だった。後進にも受けさせ、自社の文化としたい(受講者)

お問い合わせから企画提案までお気軽にお問い合わせください

QRコードは
こちら ▶



お問い合わせ

URLは
こちら ▶

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=nekf-ldkgpe-1648b29f41f462760deace4cdc248144>