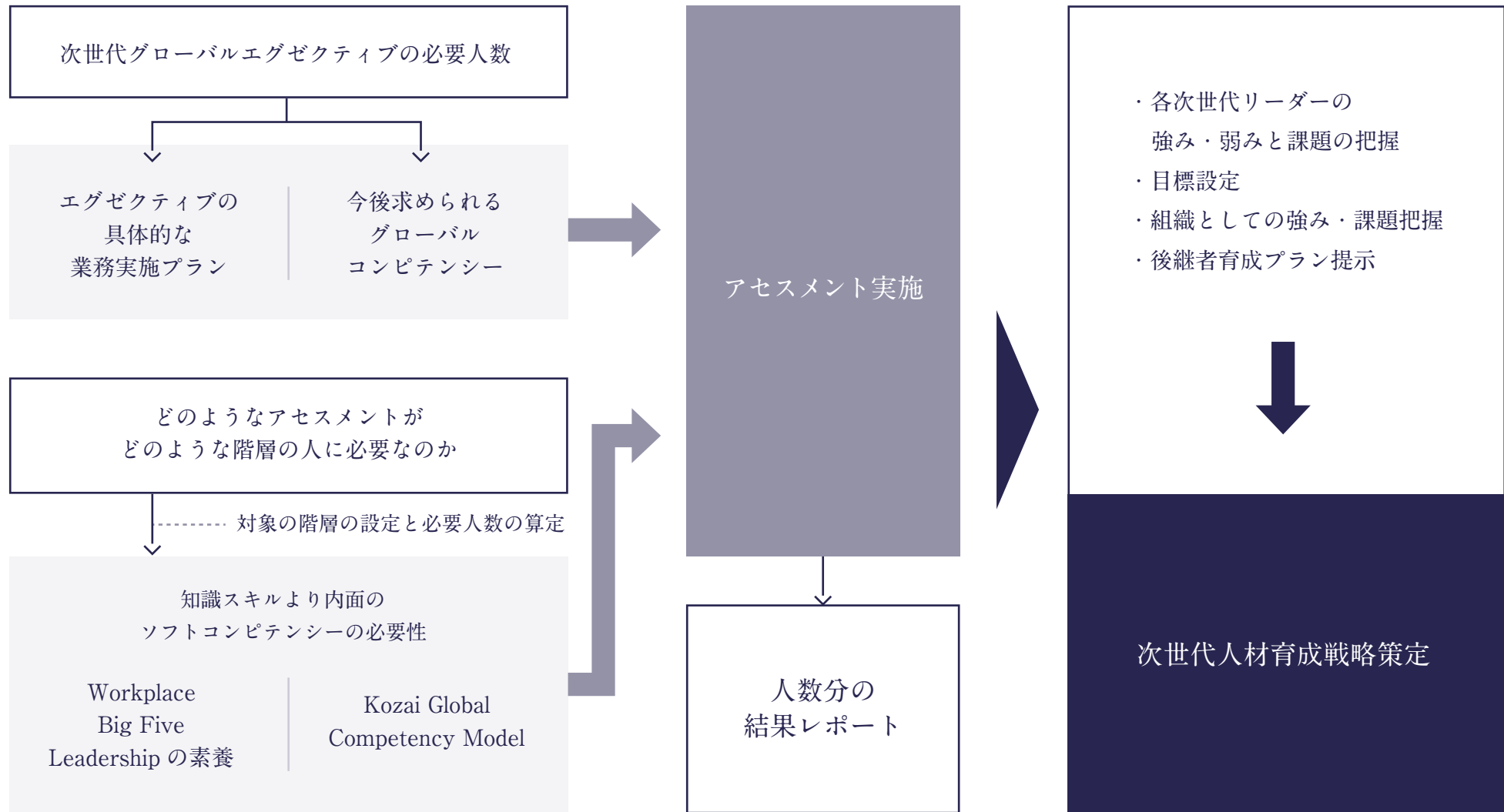


1 グローバルタレントの選抜



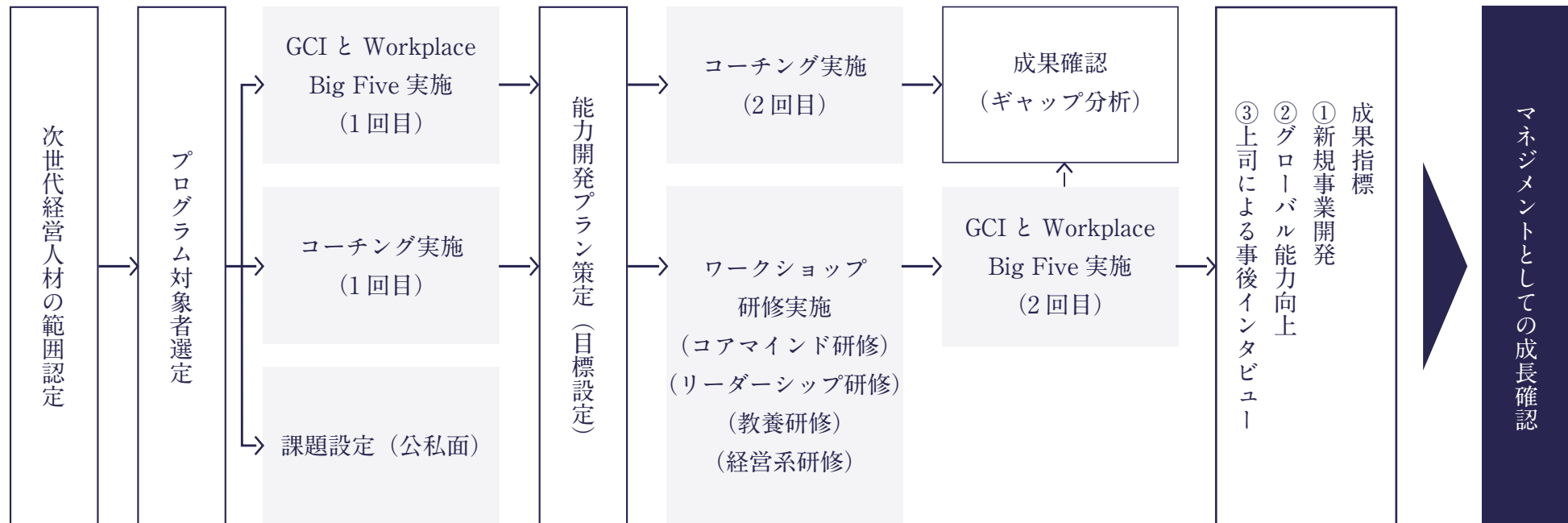
2 グローバルタレントの育成

企業情報

- ・リーダー開発に世界各地のシニアレベルの人材を選出し、次世代リーダーを育成
- ・企業としてグローバル人材の母数を増加させることが急務

ニーズ

- ・次世代リーダーにアセスメントとコーチングを軸とした1年間のプログラムを通じて、マネジメントとしての自覚と自信をつけさせ、彼らの伸び白を大きくする



3 グローバルタレントの育成パスモデル

- ・グローバルビジネスにおいて実績を残すことのできる人材の要素とは何か？ 現在多くの研究結果により、個々のヒューマンスキルが重要であることが判明している。にもかかわらず、これまでの企業の取り組みは、業務実績に対して即効的なビジネス専門スキルの習得に焦点をあてているのが現実である。
- ・多くの海外業務における諸問題が、社員の思考構造の違いや社会・文化的側面の違いが原因で発生しているという事実から、人間のグローバルコンピテンシーと社会文化面の対応スキルを向上させることが重要である。
- ・以下はそれらの関係性を示すモデルであるが、これらの能力を測定し向上させることにより、マネジメント能力だけでなくテクニカルスキルや組織対応能力の向上にもつながることが、先行研究により実証されている。

