



“コア人材”を見える化する 非連続な成長のための組織診断

“weport finder”



「才能を解き放つ」

従来の組織マネジメント

- コントロール/管理

効率的な管理と統制を行うために階層（ヒエラルキー）と機能（縦割り）型の組織

- 年功序列/直線的成長

内部公平性を意識した年功序列型組織であるゆえに、早期抜擢が限定される組織



才能ドリブンの組織マネジメント

- 創造的な人材開発/マネジメント

コア人材がその能力を存分に発揮し続けられる組織環境とコア人材起点の組織戦略

- 早期抜擢/非直線的成長

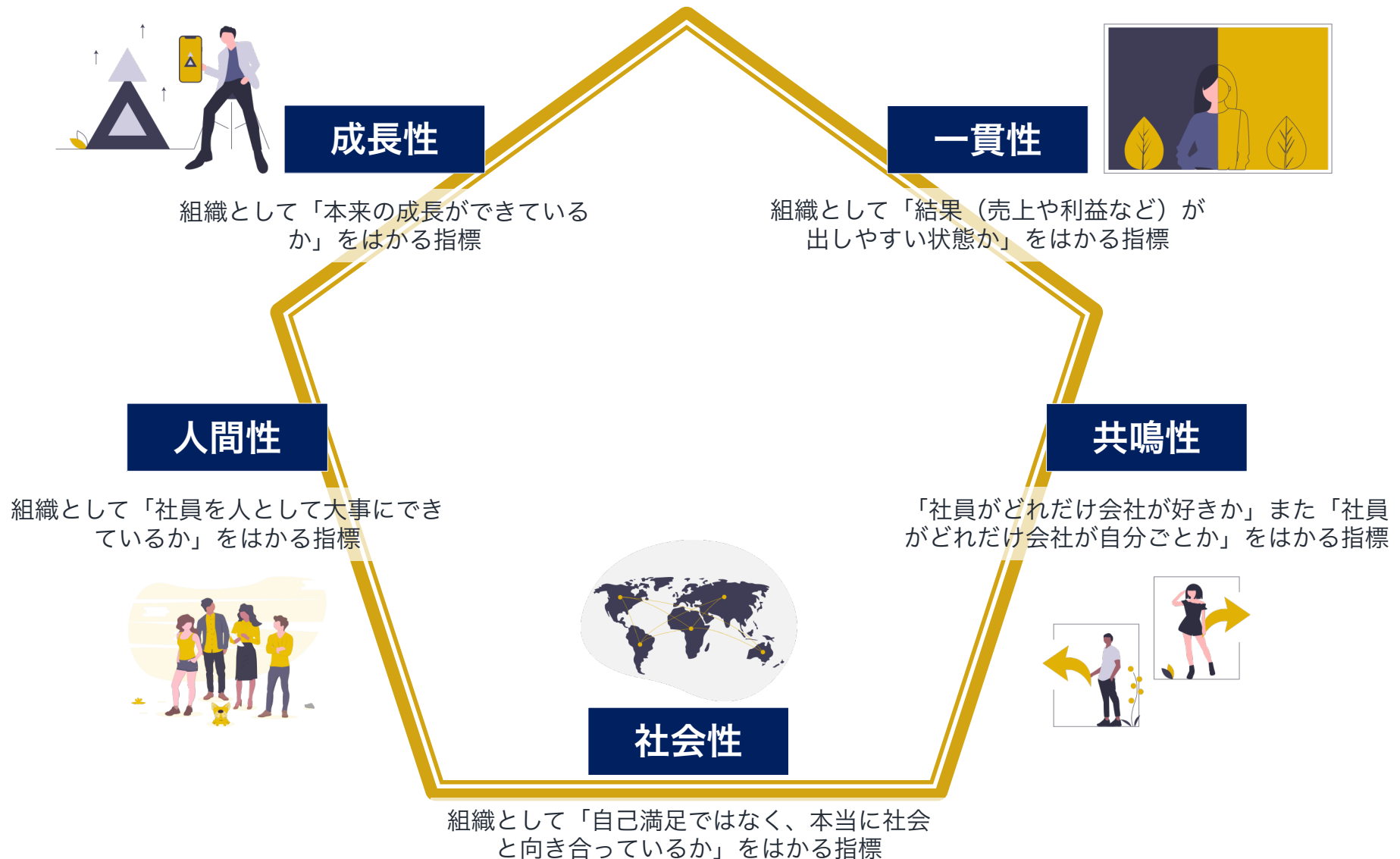
組織に大きなプラス影響を与えるコア人材を、早期から発掘・抜擢し、組織に非直線的な成長を創出



人材をコントロールするのではなく「才能を解き放つ」という視点から、
weport finderは開発されました

200社・6万人の回答データのアルゴリズムをもとに
組織の非連続な成長を左右するコア人材を可視化することができます

200社6万人のサポート実績を基に、 組織が非連続に成長するための指標を5つに表しました



コア人材とは「逸脱性」と「調和性」の特性を高水準で 持ち合わせている人材と定義しています

逸脱性

1. 中心軸

自己防衛的な行動パターンに陥ることなく、自らの中心軸を持ち、組織における役割や自らの課題に正面から向き合う度合い

2. 急成長度

これまでの枠を壊し、別次元の何かを創造する、非線形成長を（自らにも、組織にも）引き起こすポテンシャル



調和性

1. 協調性

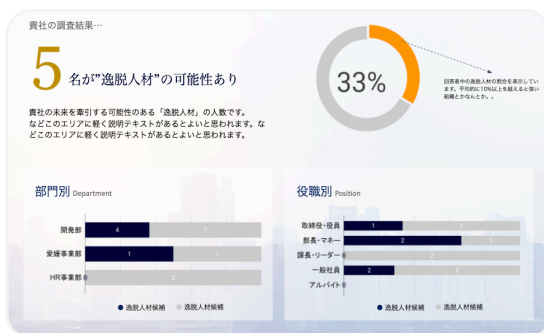
自らの個性を大事にしながらも、他者と協同し、誰とでも信頼関係を結ぼうとする度合い

1. 相乗効果

人と人、人と組織の相乗効果を生み出し、阿吽の呼吸で物事をより前に進めるポテンシャル

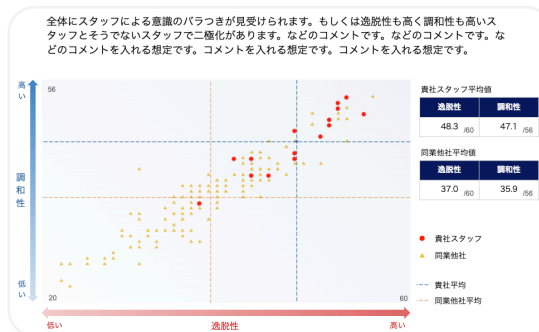
コア人材の“可視化”

- “コア人材”の発掘・可視化
- 最重要人物”スター人材“の選定



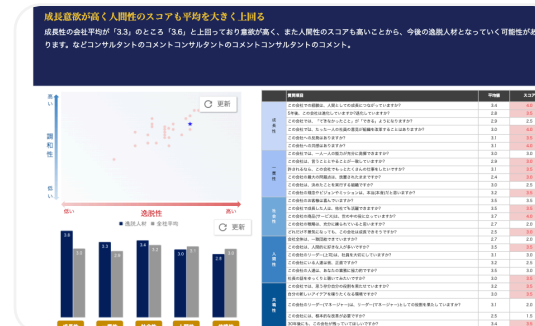
コア人材の“分析”

- 同業界他社・従業員数規模との比較

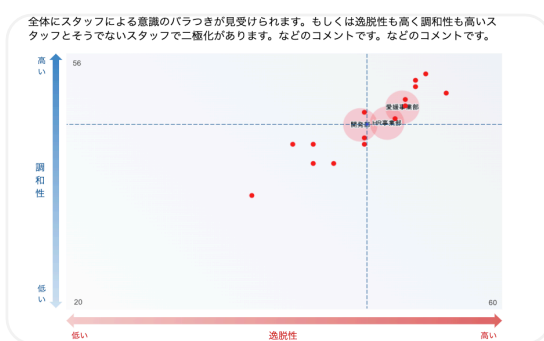


コア人材の“活用”

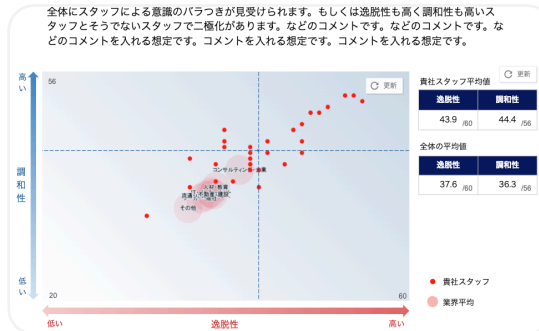
- “コア人材”の特徴と組織への活かし方



- 自社内人材ポートフォリオ構築



- 部署別・役職別比較



- “コア人材”の中心とした組織活性の具体的STEPを明示



1 組織の健康診断

- 組織になんともなくの閉塞感がある
- 組織や事業成長の踊り場にいる
- 組織課題により事業成長を鈍化させたくない



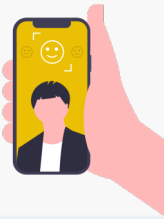
2 パフォーマンスの健康診断

- 各部門の成績のパフォーマンス低下が目立つ
- メンバーの生産性が落ちている
- 達成意欲が低下している
- 新しいアイデアが出てこない



3 タレント人材の発掘

- 最優先で経営資源を投下すべき人材がわからない
- 「誰を」「どのように」育成すべきか明確でない
- 次の抜擢人事をするべき人が、わからない
- 誰をモデルに、人材ペルソナを設計すればいいのかわからない



4 プロジェクトへの抜擢

- 社運を左右するプロジェクトの適任者がわからない
- 新サービス開発プロジェクトを立ち上げたいけど、誰が適任者かわからない
- プロジェクトのメンバー間で問題が発生しているが、可視化できてない



weport finderでは、現状把握から
分析・変革プランまで**ワンストップ**で提供します。

組織・人材の状態を“**把握**”

Step.1
5分で
サーベイ実施

- 実績を基にした5つの分析項目
- 短時間で回答できるユーザビリティ
- 各種比較によるリスクアラート把握
- モバイル対応

組織・人材の状態を“**分析**”

- コア人材/スター人材の特定
- 組織環境
- 組織課題（組織テーマ）

Step.2
専門家による
分析

組織・人材の“**変革の青写真**”を提示

Step.3
変革プラン
を提示

- コア人材やスター人材を起点とした組織人材育成戦略をご提示
- 組織活性化のためのSTEP

直観的な操作ができるインターフェイス 最小限の操作で現状把握可能です。



簡単・迅速に回答可能

- 約5分で回答できます
- PCやスマートフォン等から使いやすい画面で回答ができます

weport finderであぶり出した課題に対し、
組織開発プロジェクトをご支援することができます

	課題分類例	具体的課題例	サポート例
経営	- ミッション・ビジョン - 経営方針	- ミッション・ビジョン・バリューが - 設計・浸透できない - 意思決定をクリアにしたい	- カルチャー設計・浸透 (ミッション・ビジョン・バリュー設計) - エグゼクティブコーチング
組織	- 生産性向上・活躍支援 - 離職率低下 - エンゲージメント強化 - 役割・適材配置	- ハイパフォーマー人材を増やしたい - 離職率が上がり、離職を減らしたい - 人材の適材配置を行いたい	- ハイパフォーマー・エンゲージメント分析 - 組織人材育成戦略設計 - ナレッジ・タレントマネジメント
人材	- マネジメント育成 - 次世代タレント育成 - 中途採用・新卒採用 - リファラル採用	- 組織のマネジメント力を高めたい - 将来の幹部候補を育成したい - 採用ブランドを向上させたい - リファラル採用を社内に展開したい	- コーチング・フィードバック - 各種採用支援・採用ブランディング強化 - リファラル採用戦略

最小限の手間で申込からサーベイ実施、
納品まで**スムーズ**に導入可能です。

