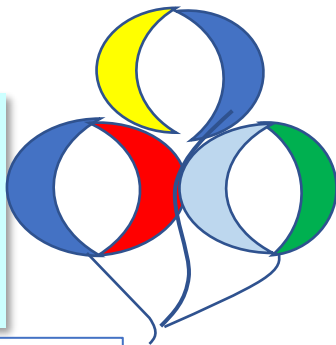




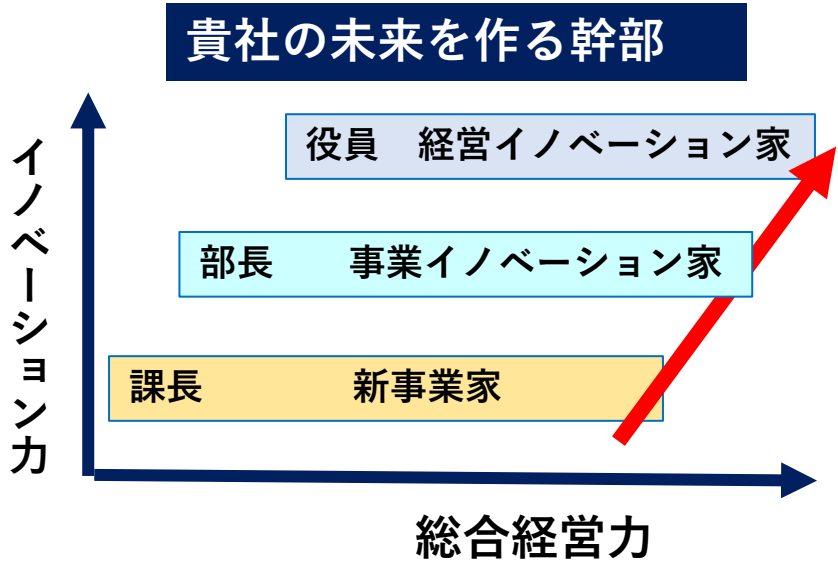
貴社の未来を作る幹部は誰？

【役員・部長・課長昇進専用の**昇進アセスメント**】のご紹介

アップ経営コンサルタント株式会社

■未来の幹部はどんな人が必要でしょうか？

- 「役員」は、未来志向で全社の経営イノベーションを起こす人
- 「部長」は、戦略思考で事業イノベーションを拡大する人
- 「課長」は、新しい事業に挑戦し、組織力で成し遂げる人



■未来の幹部を選抜するには
どんな視点で評価し、選抜すればよいでしょうか？

役員昇進	・会社全体の視点（連結経営）での、未来づくりができるかどうかを評価します。 ・多面的かつ多様な思考・先見性、ビジョン・戦略・意思決定・動かす力・行動力・責任感を評価します
部長昇進	・事業部全体の視点（連結経営）での、未来づくりができるかどうかを評価します ・新事業を起こす力、中長期的に事業を伸ばす力、新たな会社を一つつくるくらいの力があるかを総合的に評価します
課長昇進	・組織全体の視点での、未来づくりができるかどうかを評価します。 ・組織計画の立案から達成、新商品・新技術開発、組織効率化、できる人材を作るなど組織全体の成長ができるかどうかを評価します

■昇進には「昇進専用の」評価が必要です

- 役職に有った「経営力」を評価することで、選抜を効果的に行うことができます

■当社がご提供する昇進アセスメントは、役職別に、評価項目は各25問内蔵

役員 昇進用	部長 昇進用	課長 昇進用
--------	--------	--------

■ご利用対象者

- 1. 評価者・・・対象者選抜に
- 2. 社員・・・自己評価に

■ご利用目的

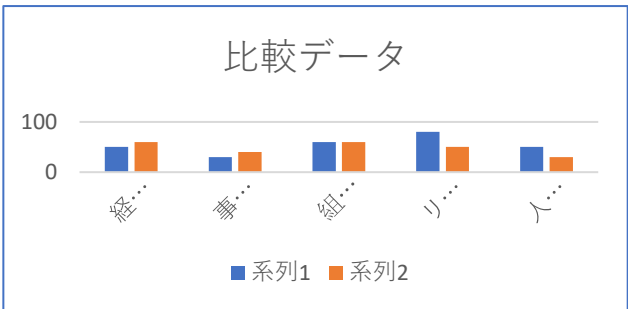
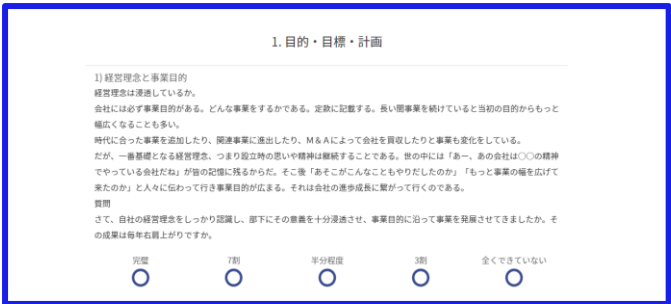
- 1. 昇進者の選抜
- 2. 評価基準の平準化
- 3. 能力開発

■ご利用効果

- 1. 総合経営力のある人の昇進
- 2. 公平で公正な評価
- 3. 目標に向かってやる気増進

■ご利用方法

PCにてクラウドで利用。評価内容、評価、評価結果を即座に確認できます



役員昇進項目

目標・計画

- (1) 経営理念と事業目的
- (2) ビジョン
- (3) 会社の目標
- (4) 中期経営計画
- (5) 経営戦略立案

事業活性化

- (1) 事業再編
- (2) M&A戦略
- (3) グループ経営
- (4) 次世代新事業
- (5) ボトムアップとTOPダウン

会社運営

- (1) 地球時間
- (2) イノベーション
- (3) 発明・発見・アイデア
- (4) 聴く耳と報連相
- (5) 行動力

人材・育成

- (1) プロの役員
- (2) ジュニアボード
- (3) 戦略的人材育成
- (4) 人事制度と高級優遇
- (5) コンプライアンス

課題解決

- (1) 透明な事業運営
- (2) すぐ決断する
- (3) 課題発見と業績向上
- (4) 課題解決機能
- (5) 創造力でAIを使う

部長昇進項目

経営センス

- (1) 経営力&経営方針
- (2) 中期ビジョンと経営戦略
- (3) SWOTと市場戦略
- (4) 財務分析と投資戦略
- (5) 新しい会社像

イノベーション

- (1) 事業拡大イノベーション
- (2) 市場開拓・製品開発イノベーション
- (3) 強気の計画
- (4) 組織の動かし方
- (5) IT・AI革新

組織・人財開発

- (1) 活性化組織と目標と成果
- (2) 組織間コミュニケーション
- (3) ファシリテーション
- (4) 部下育成計画
- (5) 意識づけ

リーダーシップ

- (1) リーダー意識
- (2) 判断力と意思決定
- (3) スピード決定と実行
- (4) 目的と目標の明確化
- (5) 説得力と任せ方

人間力

- (1) 明るい笑顔とわくわく感
- (2) 積極的姿勢と探求心
- (3) 事業にロマンを人生に目標を
- (4) 聴く力がある
- (5) 執念

課長昇進項目

計画立案達成

- (1) 利益計画立案
- (2) 設備投資(開発)計画の立案
- (3) 計画必達プロセス
- (4) チーム成果
- (5) 代替案

マネジメント

- (1) 事業戦略の立案
- (2) 商品・技術開発
- (3) 新規顧客
- (4) 部下へのアクション
- (5) 評価とアプローチ

組織貢献

- (1) 先見力
- (2) IT化・AI化促進
- (3) 開発力
- (4) 良好なコミュニケーション
- (5) コーチング

部下指導・育成

- (1) 人材方針
- (2) 主任・班長育成
- (3) リーダースキル
- (4) 専門能力
- (5) 育成計画と実行

発想・展開

- (1) 感性を磨く
- (2) 事業企画
- (3) 事業課題解決
- (4) 組織連携
- (5) 失敗にめげない

例 役員登用評価

(3) 戦略的人材育成

人材育成を戦略的に実施しているか。

事業内容の高度化、複雑化に対応するためには、対応できる人材の育成が重要となる。これからは「人材育成」に大きくかじ取りが必要となる。その時注意することは戦略的に人材を育成することである。つまり、自社の将来ビジョンを実現する人材を多くすることである。

ビジョンを実現するために事業推進モデルを作り、その事業推進モデルを実現する部下を発掘し、集中的に教育や体験をさせる。

人はやる気にエンジンをかけてやれば自分で力を付ける。一から十までお膳立ての必要はない。

ある会社の社長は、現在の事業の限界を感じていた。次に何かをしかなければならない。そこで蓄えた資金で微細な加工ができる素材の開発を開始することにした。所がその技術をもった部下は誰も居ない。そこで30代のやる気部下5人を選別した。ところがその5人は全くその分野の経験がない。そこで社長は勉学期間として2年間を与えた。5人は最初不安であったがどんどんやる気になって来た。3年後、新しい工場が作られた。そこでは5人がリーダーとなって新素材を製造し始めた。

質問

戦略的に人材を育成していますか。その方法は他部門の模範となっていますか。育成した人は、とても高い能力を身に付けて、事業の柱となるような技術やノウハウを身に付けましたか。

例 部長登用評価

(3) SWOTと市場戦略

自部署の強みはいくつあるか。

SWOT（強み弱み、機会脅威）分析で、自社の強みを明確にし、その強みを市場機会に生かすことができる。伸びている市場には多くの競争相手が参入してくる。その対策として自部門の強みを発揮することで他社との差別化が図れる。強みは捉え方によって多く見つけることができる。強み分析は「発見発明力」「技術力」「開発力」「マーケティング力」「販売力」「製造力」「調達力」「管理力」「マネジメント力」という事業経営に必要な強みと「やる気」「挑戦力」「執念」「若さ」という人間力的な強みの両面で考える。

強みが分析できたら、その強みをどのように生かせばよいか考える。強みをいくつか組み合わせて、他社と大きく差別化できるようにすることで事業を伸ばすことができる。

質問

さて、自部署部門の強みを30項目以上掲げることができますか。その強みの大半を自分が先頭に立って作り上げてきたものですか。

例 課長登用評価

(1) 利益計画立案力

担当組織の事業計画の立案ができるか。

事業計画立案力とは、事業に必要な各種の計画を合理的に立案する能力である。この計画の中で重要なものは「利益計画」である。課の単位ならば「課の利益計画」の立案となる。利益計画立案には、販売計画、開発計画、仕入計画、製造計画等事業全体が絡んで来る。このため、利益計画を立案する場合、それぞれの事業に精通する必要がある。利益計画はまた、利益の段階（売上総利益、営業利益、経常利益）での各利益の内容理解と発生する経費についても綿密に予算化する必要がある。

また、工場の新設、開発機器の購入等設備に絡む投資を行う場合、「設備投資計画」「資金計画」も十分理解する必要がある。

計画は立案したならば確実に達成する必要がある、計画立案時に達成する方法も考慮しなければならない。

質問

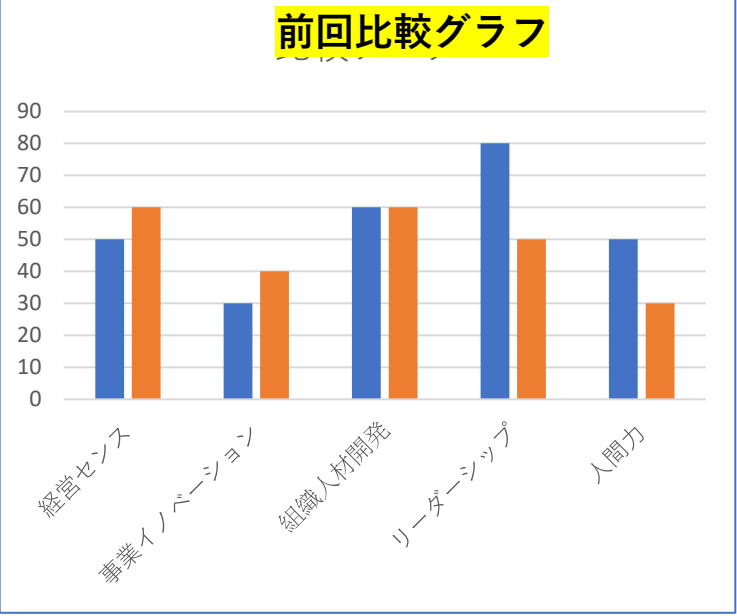
さて、利益計画立案には、関連する計画をしっかりと理解し、確実に利益計画含む他の計画も立案できますか。

■どのような評価をするのでしょうか？

評価項目 5択（完璧、7割、半分、3割、全く）
質問にそって評価します。

■結果はコメント付き、いろいろな角度で確認・分析が可能です

	今回点数	前回点数
1.経営センス	50	60
2.事業イノベーション	45	50
3組織人材開発	65	40
4リーダーシップ	90	70
5人間力	80	60
合計	330点／500点	280点／500点



結果一覧

管理者TOP > 診断結果一覧

期間 2021/08/01 ~ 2021/11/02 評価者 評価者の氏名を入力
昇進タイプ 自由選択 対象者 対象者のメールアドレスを入力
☐ 評価者データのみ (自己評価を除く)

検索 検索結果をリセット

※各昇進タイプの診断項目はこちら CSVダウンロード

評価者	対象者	対象者メールアドレス	部署	役職	診断日	昇進タイプ	総合点	詳細
伊神様	伊神様	example.jp	役員	部長	2021/10/19	役員	210	詳細
伊神様	木村	example.jp	経理	部長	2021/10/25	役員	212	詳細
伊神様	伊神様	example.jp	総務	部長	2021/10/25	部長	350	詳細
伊神様	木村	example.jp	人事	一般	2021/10/25	課長	192	詳細
伊神様	伊神様	example.jp	総務	部長	2021/10/26	役員	304	詳細

多様な角度から結果を見ることができます。
組織や個人課題の解決に利用できます。

コメント 採点に応じたコメントが出ます

コメント
1. 目的・目標・計画 あなたの経営の根幹についての意識は、普通です。できている部分とできていない部分があります。自分のどこができていて、どこが不十分かをしっかりチェックし、再度研究し挑戦してください。中期的展望に立った計画や戦略立案能力は、確実に身に付ける必要があります。この場合でも担当部門ばかりでなく全社レベルで考えましょう。
2. 事業活性化 事業経営において大きな決断を要する場合、どんな判断や決断をすべきかを確認できます。 さて、あなたはとても優秀です。今までの判断力を十分生かして、いろいろな決断を実行してください。組織再編やグループ経営についても、その実施方法を選択し、確実な成果に結びつけられるようにすることです。
3. 組織運営 組織を生き生きと活性化させることで、イノベーションや大きな発明を誘導することができます。 さて、あなたは組織運営にとっても上手く対応できています。今後は、強力な組織力で多様なことにチャレンジしましょう。
4. 人材・育成・しくみ 「人材・育成・しくみ」に関してはまだまだ不十分です。もっと育成についての研究が必要です。自分自身の育成も含めて、体系的

辛めのコメントで、自己の問題点に気づき、何をどうすればよいか分かります。チャレンジ意欲が湧きます。

■他社にはない特徴

- 未来の経営者を選抜＆育成できます。
- 評価内容が充実しており「なるほど」「これはこうするのか」の知識や知恵を得ることができます
- 貴社の情報が溜まれば、A Iでの活用も可能です

価格

貴社用に変更も可能です。変更の場合は別途お見積り致します。
まずは、3か月という場合も承ります。

利用者数	初期費用は期間に関わらず最初の契約時に一括支払い。 契約期間は6か月。途中解約も可
500名まで	・初期費用 55万円 ・月額利用料 22万円
1000名まで	・初期費用 88万円 ・月額利用料 33万円
それ以上	お見積り

ご利用方法

- 1.クラウド利用です
- 2.P Cにて利用
- 3.I Dとパスワードで利用
- 4.契約後すぐ利用できます
- 5.貴社のシステム管理者はすべての機能が利用できます

開発・販売・問合せ

アップ経営コンサルタント株式会社<https://upkei.jp/>
東京都中央区日本橋浜町 2-61-6
昇進アセスメント係 info@upkei.jp
Tel 03-5651-0702 詳細はHPで
事業内容
・管理職研修（役員・部長・課長）
・人事制度構築、目標管理コンサルティング
・経営戦略・事業計画策定支援
・M & A 仲介

- ・経営本出版 20冊
- ・ソフト開発
- ・経営者向け講演 全国

ZOOMでのご説明や
体験が可能です。
いつでもご連絡をお願い
致します。