

Business Learning Bankの提供イメージ

個人と組織、両面からの人材開発(例: パソコンメーカー 社員Aさんの場合)



自分を知る、自己の特性を理解する。

現在の職種における必要コンピテンシーの理解と現状レベルの把握
目標の職種における必要コンピテンシーの理解とギャップの把握



基礎コンピテンシーより適性職務傾向を把握

適性職種傾向を基にした人材配置
組織に実在する職務をキャリアマップとして提示
職種ごとに求められるコンピテンシーとレベルの提示

業務に必要な知識を得る学習
コンピテンシーのレベルを上げる学習
行動の変容を起こすための学習

