

人材育成カルテ（管理職用）

【対象者】

部門	商品開発部 商品開発課	役職	課長	レベル	5等級	氏名	熊本 A
----	-------------	----	----	-----	-----	----	------

【記入者】

氏名	上田 B
----	------

<3年後に求める役割>

(案1)商品開発部長
(案2)国内営業部 営業企画課長

<3年後の役割に向けて経験すべき職務経験(部門・職種などを具体的に)>

時期	必要な職務経験	全社人材育成会議コメント
1年後	〇〇商品の全面リニューアルの責任者	全面リニューアルは責任者として、全権限を委譲していく
2年後	中国に短期転勤(商品開発担当者の育成・経営理念の浸透)	
3年後	商品開発部長として国内・海外の商品開発・マーケティング責任者	

<今期の重点的な成長課題>

重点的な成長課題	全社人材育成会議コメント
他部門への巻き込みが弱いため、積極的営業部・生産部と関わりを持たせる。その中で、リーダーシップが発揮できるレベルにまで育成する	営業部長・生産部長からのサポートもしていく

<成長課題克服のための機会>

成長課題克服のための機会・研修など	全社人材育成会議コメント
〇〇商品の全面リニューアルの責任者として、市場調査・社内調整・役員説明すべてを自分のチームで実施し、成果を上げる機会を設ける	特になし

<全社育成会議での決定事項>

全社育成会議コメント	査定レベル
①3年後の商品開発部長として育成していく ②社長・営業部長・生産部長の3者も育成をサポートする ③中国語の勉強を開始する	 D C B A S

<育成面談コメント>

期首面談の反応	期末面談のコメント
①本人も将来の方向性に合意 ②中国語の勉強を開始すると宣言 非常にモチベーションが上がりました。やる気満々です。	〇〇商品のリニューアルは無事成功しました。期待した行動もでき、成長課題は克服したと考えています。更に部門間連携を活発に行い、部門の壁を取り除けるように尽力してください。

人材育成カルテ（一般社員用）

【対象者】

部門	国内営業部 関東エリア	役職	主任	レベル	3等級	氏名	山口 A
----	-------------	----	----	-----	-----	----	------

【記入者】

氏名	小田 B
----	------

<成長課題の達成度>

①同行営業・提案書の作成指導など、後輩指導に時間をかけるようになってきた ②営業レベルも御用聞き営業から、提案型営業に完全に脱皮できた ③しかし、顧客から収集する情報レベルはまだまだ低い。担当者だけではなく、部長レベルに会うことができるように上司も積極的に活用してほしい	査定レベル
	D C B A S

<本人の適性>

強み	弱み	部門人材育成会議コメント
①営業に対する積極的な姿勢がよい ②論理的思考ができ、わが社の営業マンとしては珍しく分析力がある	①まだ、自信がないのか？顧客の上位層に会うことを避ける傾向がある	営業企画的な仕事を任せてみても面白い

<今期の重点的な成長課題>

重点的な成長課題	部門人材育成会議コメント
①全社の営業カタログ作成・HPリニューアルを通して、営業企画力を向上させる ②顧客の上層部に会える自信をつけさせる ③来年度はエリアのナンバー2になれるように、育成していく	期首は関東エリア長も同行営業を実施する

<成長機会の提供>

成長機会・研修など	部門人材育成会議コメント
①営業ツール整備PJのリーダーとして企画力・PJマネジメント力を鍛える ②エリアのナンバー2の仕事任せしてみる(下山係長がサポート) ③外部研修に参加させ、自分を見つめる機会を設ける	了解しました

<昇格について>

①今期の昇格候補 (YES ・ NO)

②来期の昇格候補 (YES ・ NO)

推薦理由	部門人材育成会議コメント
来年度エリアのナンバー2の仕事任せ力を発揮できるようであれば、係長(4等級)に昇進させたい	了解しました

<育成面談コメント>

期首面談の反応	期末面談のコメント
エリアのナンバー2の仕事徐々に任せていくことは了解しました。不安はあるものの、積極的にやっていきたいという回答でした	ナンバー2の仕事・PJリーダーの仕事をこなしました。時々アドバイスが必要な場面もありますが、PJリーダーとして成功体験をつめたことが大きな成果でした

