






ステージ	Stage1	Stage2	Stage3	Stage4	Stage5	Stage6	Stage7
役割・責任	<p>■エネルギー</p> <p>成長意欲をもち、新しいことにチャレンジし、習得に継続して努力することができます。</p> <p>仕事を選ぶことなく、一人で完遂するという責任感を持ち、お願いすると安心という信頼を集める存在になっています。</p> 	<p>■自己完結</p> <p>顧客の求めるものと自身のおかれた状況を把握し、主体的に行動することができます。</p> <p>任せられた仕事、顧客対応を一人で完遂でき、誰もが安心して仕事を任せられる存在になっています。</p> 	<p>■成果創出</p> <p>チームの目標達成のために、メンバーと協力し、工夫することが出来ます。</p> <p>また、特定の分野において専門性を発揮し、新たな価値を生み出すための提案を行なう力があります。</p> <p>時間では無く、成果を創出する存在になっています。</p> 	<p>■チームリーダー</p> <p>部門長の役割を理解し、チームの目標を達成するため、計画を考え、課題を克服しながら、自ら行動し、チームの行動も促すことが出来ます。</p> <p>周囲を前向きに巻き込み、困難な状況にも立ち向かい、チームにとって、頼りになる存在になっています。</p> 	<p>■部門マネジメント</p> <p>複数チームが目標を達成するための戦略立案、経営計画の作成、人材マネジメントを行なっています。</p> <p>現場レベルではなく、中長期的な視点でのイノベーションを提案することが出来ます。人材の適材適所を見極め、複数チームの人材が、強みを活かし活躍できる環境をつくれる存在になっています。</p> 	<p>■複数部門マネジメント</p> <p>経営ビジョンに基づき、中長期戦略を策定し、この戦略に基づいた方針をメンバーに示し舵取りをします。</p> <p>既存の手法にとられず、新しい価値の創造に貪欲に取り組み、高い交渉力を持って、新たなイノベーションを実行・推進する存在になっています。</p> 	<p>■全社マネジメント</p> <p>5年以上先を見据え、経営ビジョンを描き、向かうべき方向を定めます。</p> <p>理想を描き、その実現のために必要なリソースを常備にとられることなく集め、探索、研究を続ける存在となります。</p> 
理念共感	経営理念・使命・ビジョン・コア・バリューを理解し、進んで社内ルールを遵守しています。	経営理念・使命・ビジョン・コア・バリューを理解し、社内ルールの遵守について他の見本になっています。	経営理念・使命・コア・バリュー・ビジョンを深く理解し、働き方が社内の手本となっています。	経営理念・使命・コア・バリュー・ビジョンを深く理解し、体言する存在になっています。	経営理念・使命・ビジョン・コア・バリューをスタッフが体言するための支援をしています。	経営理念・使命を自身の信念と一致させ、その意味と価値を生き方を通して、伝えていきます。	経営理念・使命を自身の信念と一致させ、その意味と価値を生き方を通して、伝える支援をしています。
求める成果	・オペレーションについて「知った」「覚えた」段階	・確実な仕事を適正なスピードで身につける段階	・目標や期日を遵守するために計画的に行動をする段階	・チームで目標を達成するために必要な行動と変化ができ、成果にコミットしている段階	・部門で目標を達成するために必要な行動と変化ができ、その実績にコミットしている段階	・メンバーが活躍できる環境や仕事を創りだし、仕組みづくり、その実績が出ている段階	・ビジョンを描き、長期戦略を策定し、この戦略に基づいた方針をメンバーに示し舵取りをする段階
コンピテンシー	<ul style="list-style-type: none"> 伝達力 成長意欲・学習意欲 タフさ 誠実な対応 ルール遵守 マナー意識 タスクばらし 	<ul style="list-style-type: none"> 創造的態度(意欲) 情報収集 クオリティ カスタマー 主体的な行動 継続力 時間帯効果 	<ul style="list-style-type: none"> 目標達成 共感力 スペシャリティ 柔軟な対応 チームワーク ストレスコントロール 計画性 	<ul style="list-style-type: none"> 創造的能力 人材育成(メンバー) 動機づけ 状況把握・自己客観視 システム思考 傾聴力 プレゼンテーション 	<ul style="list-style-type: none"> 計画立案 進捗管理 選択肢の提示 問題分析 課題形成 洞察力 プロフィット 	<ul style="list-style-type: none"> 戦略策定 目標設定 組織運営 業務委任 人材育成(リーダー) 説得力 企画提案力 	<ul style="list-style-type: none"> ビジョン策定 徹底力 変革力 人材発掘・活用 後継者の育成 決断力 信念
業務	<ul style="list-style-type: none"> アピランスが良い 挨拶ができる ルールを守る 時間を守る 会議に積極的に参加 日報の作成 タスク管理を大切に 報告、連絡、相談ができる 人事評価制度の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 基本業務が一人でできる(完全作業) 率先して行動できる 外部対応を任せられることができる電話対応・メール・来客対応 得意分野の発見 仕事の品質にこだわりをもつ もっと良くなる方法を考える 人事評価制度の活用 タスク管理の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 強い緊張でも冷静に対応する 人の意見を受け入れる 先輩の指導ができる 問題の解決力がある チームメンバーと協調している もっとよくなる方法を考える 行動計画の運用管理 部門会議で建設的な意見を出す 	<ul style="list-style-type: none"> 困難にもひるまず対処ができる チームMTGの準備と運営ができる いい雰囲気会議をつくる 会社の数字を理解できる メンバーの適正の見極め チーム全体の目標決定 チームの行動計画作成 チーム目標へのコミット 1on1ミーティングの実施 原因を仕組みに見ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> メンバーと信頼を構築できる 現状に満足することがない挑戦 部門の数字目標達成に強く関与する 部門全体の目標決定 部門計画の作成 経営会議の準備と運営 人材育成へのコミット 部門目標へのコミット 問題を仕組みで改善できる チームメンバーの特性を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> 会社全体の業務を把握する 会社全体の目標決定・運用 会社全体の経営計画作成 問題を仕組みで改善できる 経営戦略の立案 チームリーダーの育成ができる メンバーが活躍できる環境をつくる 人材育成へのコミット トップ営業 役員会議の準備と運営 	<ul style="list-style-type: none"> 長期を見据えた意思決定 長期ビジョンの策定 働く人が誇りをもてる未来創造 情報収集 トップ営業 
想定年齢	22歳~26歳	24歳~30歳	27歳~38歳	31歳~48歳			
組織での格付	スタッフ	主任	係長	課長			
標準期間	2年~4年	3年~5年	4年~8年	5年~10年			
年収レンジ	300万円~330万円 (残業20h/月想定)	340万円~370万円 (残業20h/月想定)	390万円~450万円 (残業20h/月想定)	470万円~560万円 (残業20h/月想定)			

→社員のキャリアアップを
ビジュアルでイメージ