

PLS (Precena Learning System)

各種サービスのご紹介



Precena Strategic Partners

Tokyo Office

4-7-10 Iidabashi Central Bldg. 9F
Iidabashi Chiyodaku Tokyo, Japan 102-0072

弊社のサービスラインナップ

eラーニングで研修同等の深い学びを
実現したい

PLS eラーニング

各階層に最適な学習内容を
モチベーション高く学ばせたい

階層別最適化学習

研修後の忘却を防ぎ、着実なスキル定着を
支援したい

Precena One

ビジネススキルの理解度を
定量的に把握したい

ビジネススキル診断

幅広いビジネススキルの理解度を総合的に
診断したい

ビジネススキル総合診断

組織の「仕事力」を明確化し、人事課題を
幅広く分析したい

仕事力サーベイ

PLS eラーニング
～研修同等の深い学びの実現～

PLSのeラーニングとは

PLS eラーニングとは、弊社が提供しているビジネススキル研修を動画コンテンツ化し、自社開発のオンラインプラットフォームで学んでいただけるサービスです



学習クラスにエントリー



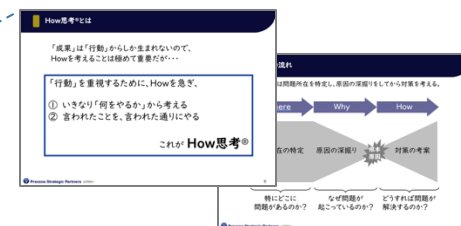
弊社独自の オンラインプラットフォーム

「飛ばし見不可」「演習への回答記述が必要」なプラットフォームで学習



弊社オリジナル教材

研修で使用する講義資料をベースにeラーニングに合わせて最適化



弊社内製講師

弊社の内製講師が動画内の講師として解説



PLS eラーニング 4つの特徴

研修同等の
深い理解と気付きを提供

演習に回答を記述しながら学ぶため、流し見はできません。「よくある間違い例」や他の受講者の回答に触れることで、研修同等の「深い学び」が得られます。また、5年間受講可能なため繰り返し学ぶことも可能です。

仲間と共に学ぶことで
学ぶモチベーションを喚起

自身の回答に対して他の受講者からリアクションを貰えることで「学ぶ意欲」を喚起。また、「一人ではない」安心感が醸成され、「仲間と共に学んでいる感覚」を感じてもらうことができます。

研修との組み合わせや
目的に応じた細かなコンテンツ選択
に対応

研修の事前課題や復習用としても活用可能。
学ばせたい範囲や目的に応じて、数多くの
動画モジュールから最適な組み合わせを選択し、
研修効果を最大化することも可能です。

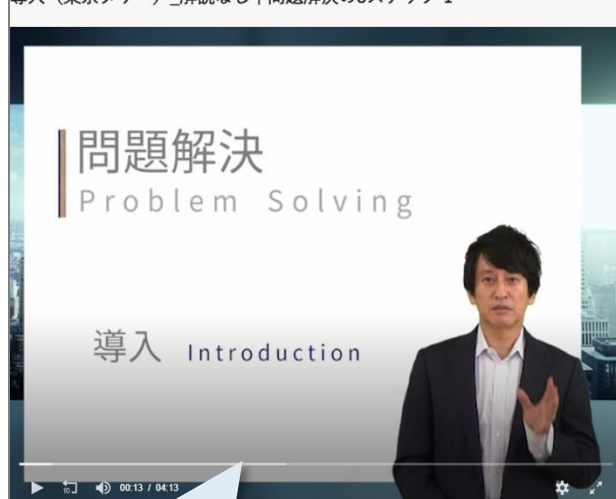
管理者による受講者の進捗や
回答内容の把握、
着実な学習の管理・支援が可能

受講者がどの程度視聴済か、またどのような回答を記述しているのかを、全て管理者画面により確認ができるため、受講者の着実な学習への管理・支援が可能です

特徴①ーI 演習に回答しながら深く学べる

講義を受講

導入（東京タワー）_解説なし | 問題解決の3ステップ 1



- 講義の動画は飛ばし見することができません

演習（回答入力）

導入（東京タワー）_解説なし | 問題解決の3ステップ 1

【演習】問題解決力チェック

あなたは、東京タワーを運営する会社の社長から、次のような依頼を受けました

「最近、東京タワーの売上が低下してきて困っている。売上を回復させるにはどうすれば良いだろうか？」

- ※ あえて「漠然とした」依頼にしています
- ※ 考えられる答えを思いつく限り書いて下さい。
- ※ 文章の長さ、改行などは問いません。



回答ボックスに記入

制限時間 3 min.

導入（東京タワー）_解説なし | 問題解決の3ステップ 1

【演習】問題解決力チェック

あなたは、東京タワーを運営する会社の社長から、次のような依頼を受けました

「最近、東京タワーの売上が低下してきて困っている。売上を回復させるにはどうすれば良いだろうか？」

- ※ あえて「漠然とした」依頼にしています
- ※ 考えられる答えを思いつく限り書いて下さい。
- ※ 文章の長さ、改行などは問いません。



回答ボックスに記入

制限時間 3 min.



解説を視聴（振り返り）

問題解決の3ステップ



- よくある間違い例の解説をもとに自身の回答を振り返りできます

- 演習は回答ボックスに回答を記入します



演習が随所に出題されるため「流し見」ができない設計。

自身の演習回答とよくある間違い例・講師の解説をもとに振り返ることで、**深く学ぶことが可能**

※PLS eラーニング（ライト版）には本機能はございません

特徴①ー2 講師への質問機能により、腹落ちするまでじっくり学べる

質問および回答

タイトル 漏れをなくすための方法は？

質問者

質問 講義では全体を見るべき、との説明がありましたが、どのようにしたら全体を網羅があれば教えてください。

回答 全体を網羅しやすくするための方法を以下の通りご紹介いたします。

■トップダウンで見る

先に枠を決めて、その中で見ていくというやり方です。

ここではいわゆるフレームワークが役立つと思います。例えば「3C」や「4P」などもあれば「国内・海外」、「平日・休日」などのような対立概念を含んだ身近なフレームワークです。

ではこれをどのように身につけるのか？ということですが、ここは日々の積み重ねで学ぶこともできますし、インターネットで調べることもできます。もしもフレームワークは何があるのか？を棚卸することも非常に有効かと思えます。

■ボトムアップで見る

これは演習の考え方に近いですが、1つアイディアが出てきた際にそれを基にして「対立するアイディア」

- 疑問点は「講師への質問機能」で質問することができます
- クラス内の質問や回答も閲覧が可能です

- 弊社専任講師が丁寧に回答・解説します
- 5営業日以内を目途に回答します



不明点や実務での活用方法は講師に質問が可能。弊社専任講師からのきめ細やかな回答・解説により、受講者が「腹落ち」できるまで寄り添うことができる

特徴②リアクション機能により集中力が高まり、理解度が可視化される



- 受講中に「わかった」「わからない」をリアクションできます

- 全受講者のリアクションのタイムラインが表示されます
- 自身のリアクションも瞬時にグラフに反映されます



リアクションしながら受講することで、より主体的に学ぶことができ
「疑問に感じた部分」も記録することが可能。
また、他の受講者との比較により自身の理解度が可視化される



回答ボックス

同じクラスの人への回答

- ・上記の結論と吹き出しが内容が被っていて無駄
- ・全体的なスライドと図の配置が見にくく、どこから見てもいいかわからない
- ・売上高の推移の図に関する
- ・売上高の推移の図が小さい
- ・売上高の推移の図が推測
- ・売上高の推移の図が推測
- ものではない
- ・売上高の推移の図の色
- ・利益率と一人当たりの利益
- 当に離れているのかわからない
- ・利益率と一人当たりの売上高の図が結果何を表
- かがわからない
- ・これらのデータが別会社へと独立する根拠とな
- 由がわからない

- ・回答欄からは、クラス内の受講者の回答も閲覧できます。また、良いと思った回答には「キャンディ」を送ることが可能です
- ※自身の回答前に他の受講者回答を閲覧することはできません
- ※回答者の氏名は表示されません

15



異なる視点の気づきや刺激

特徴④「キャンディ」獲得によるモチベーションの向上

動画	回答
論理的とは何か1	私はY戦略を採用することを提案します 🍬 10 2024/04/10 12:00
	私はX戦略を採用することを提案します。 🍬 10 2024/04/10 12:00
	データが示す傾向に基づいています。データによれば、Xが最も効果的な解決策となります。データが示す傾向に基づいています。データによれば、Xが最も効果的な解決策となります。 🍬 10 2024/04/10 12:00
	私はY戦略を採用することを提案します 🍬 0 2024/04/10 12:00
論理的とは何か2	データが示す傾向に基づいています。データによれば、Xが最も効果的な解決策となります。 🍬 0 2024/04/10 12:00 ほかの人の回答を見る
論理の構造化	🚫 未回答です ほかの人の回答を見る
構造化のメリット	— ほかの人の回答を見る

• 自分の回答に送られたキャンディの数が一覧で確認できます

• クラス内の他の受講者の回答も一覧で見ることができます
※自身の回答前に他の受講者回答を閲覧することはできません
※回答者の氏名は表示されません



相互に「キャンディ」を送りあうことで、**学習のモチベーションが向上。**
また一人で学ぶのではなく、「仲間と共に学んでいる」感覚も醸成できる

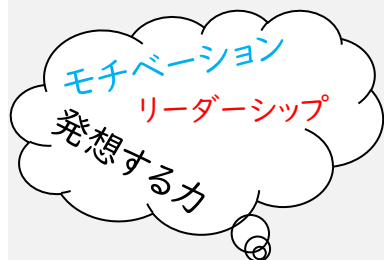
※PLS eラーニング（ライト版）には「キャンディ」機能はございません

階層別最適化学習プランのご紹介
～各階層に最適な学習内容を
モチベーション高く学習～

はじめに 当社が考える今後の人材育成のあり方

弊社では、各階層に必要な基礎スキルが定義されており、Eラーニングパックを活用することで、「必要なものを」「深く」学ぶことが可能になります

各階層に必要な基礎スキルを定義



管理職向け

スキルA

スキルB

スキルC

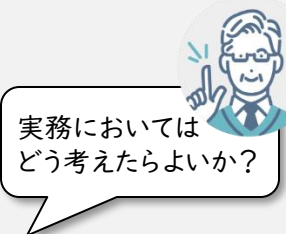
世にあふれるコンテンツの中から
各階層に必要な基礎スキルを定義

研修同等の「深い学び」を実現

演習に回答



講師に質問



演習回答や講師への質問により
深く理解できる設計

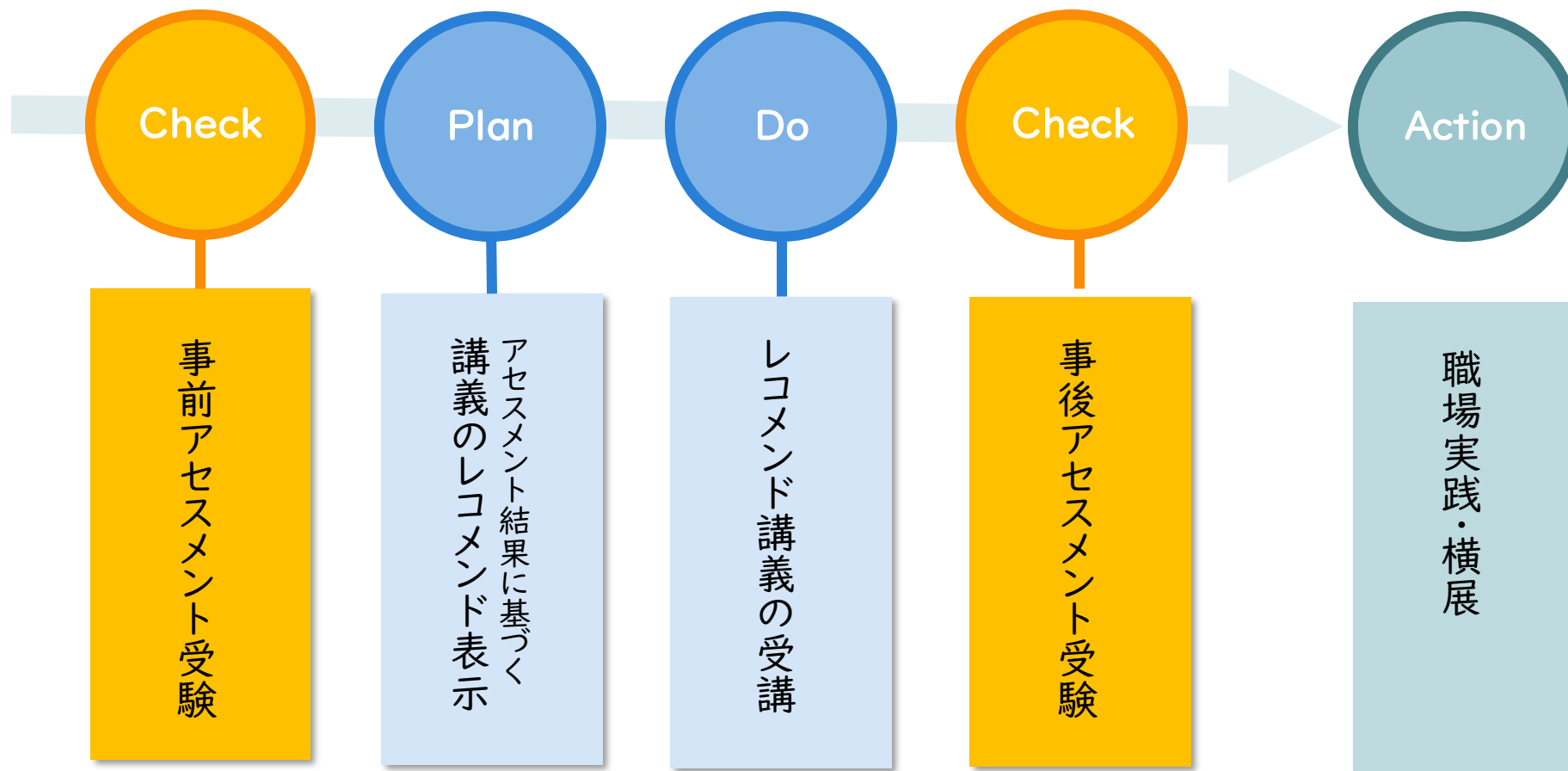
階層別の学習プランとして「パック」に集約



15年における育成支援企業としての知見を活かし、各階層に必要な基礎スキルを深く学べる「階層別最適化学習プラン」をご紹介します

最適化学習の効果的な学習サイクル

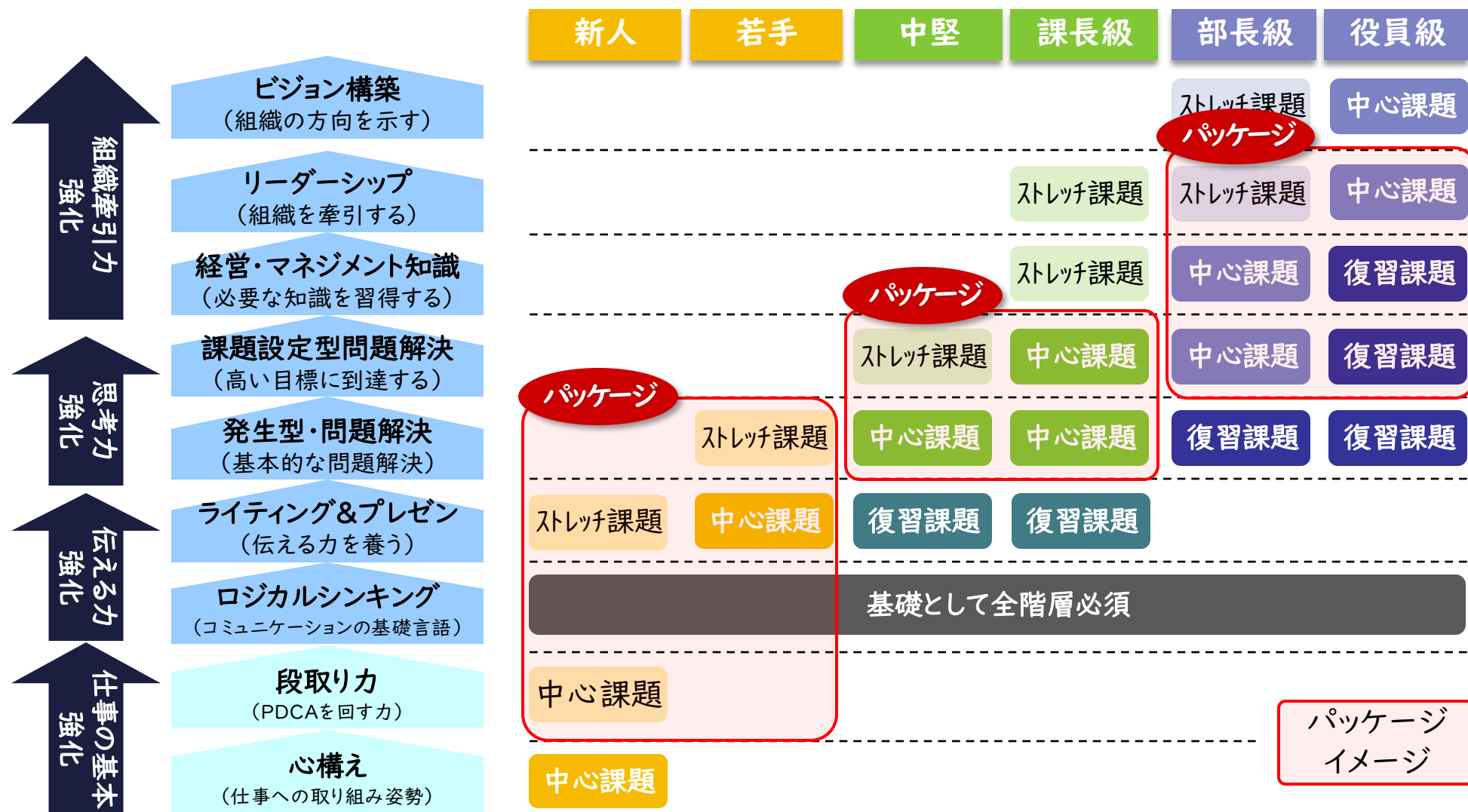
学習前・後にアセスメントを実施し実力を把握することで、自身の状態・強み・弱み・伸び(変化)が可視化されることで継続学習が可能となります



最適化学習プランでPDCAを実現

当社選定の「各階層に最適な」学習コンテンツ

当社推奨の階層別学習体系を基に、各階層に最適な学習科目をパッケージ化しました



階層別最適化学習 具体的なパッケージ内容

2024年8月現在、「若手パック」「中堅パック」「管理職候補パック」の3種類から選んで学習することが可能です

① 若手パック

学習開始前の実力診断テスト

- ロジカルシンキング
(基礎・ピラミッド構造・演習パック)
- ロジカルライティング
- ロジカルプレゼンテーション
- 発生型問題解決
(基礎・企業ケース)
- ファクト思考(データ分析)
- 段取り力

学習完了時の実力診断テスト

② 中堅パック

学習開始前の実力診断テスト

- 目標設定型問題解決
(基礎・企業ケース・演習パック)
- 仮説思考
(基礎・企業ケース)
- アカウンティング
- マーケティング
- リーダーシップ

学習完了時の実力診断テスト

③ 管理職候補パック

学習開始前の実力診断テスト

- 課題設定型問題解決
- ファイナンス
- 経営戦略
- 組織マネジメント
- メンバー指導
- 評価者研修

学習完了時の実力診断テスト

Precena One
～研修後の忘却を防ぎ、着実なスキル定着を支援～

定着化支援パッケージ「Precena One」のご紹介

Precena Oneとは、研修前後のワークに取り組むことで、研修の学びを最大化し、更に研修後も学習内容の実践を促し、スキルを定着化させるためのパッケージサービスです。

Precena Oneのご提供範囲



研修での学びを無駄にせず、研修後の実践・定着化を支援し続けます

Precena One 3つの特徴

忘れさせない

忘却曲線に対応し、研修翌日・1週間・1か月の効果的なタイミングでワークを出題し、
復習・実践促進を行います

脱落させない

ワークの中で、上司への相談促進や
クラスメンバーの取り組みを見て応援し合う仕掛け
により、継続させる意欲を向上させます

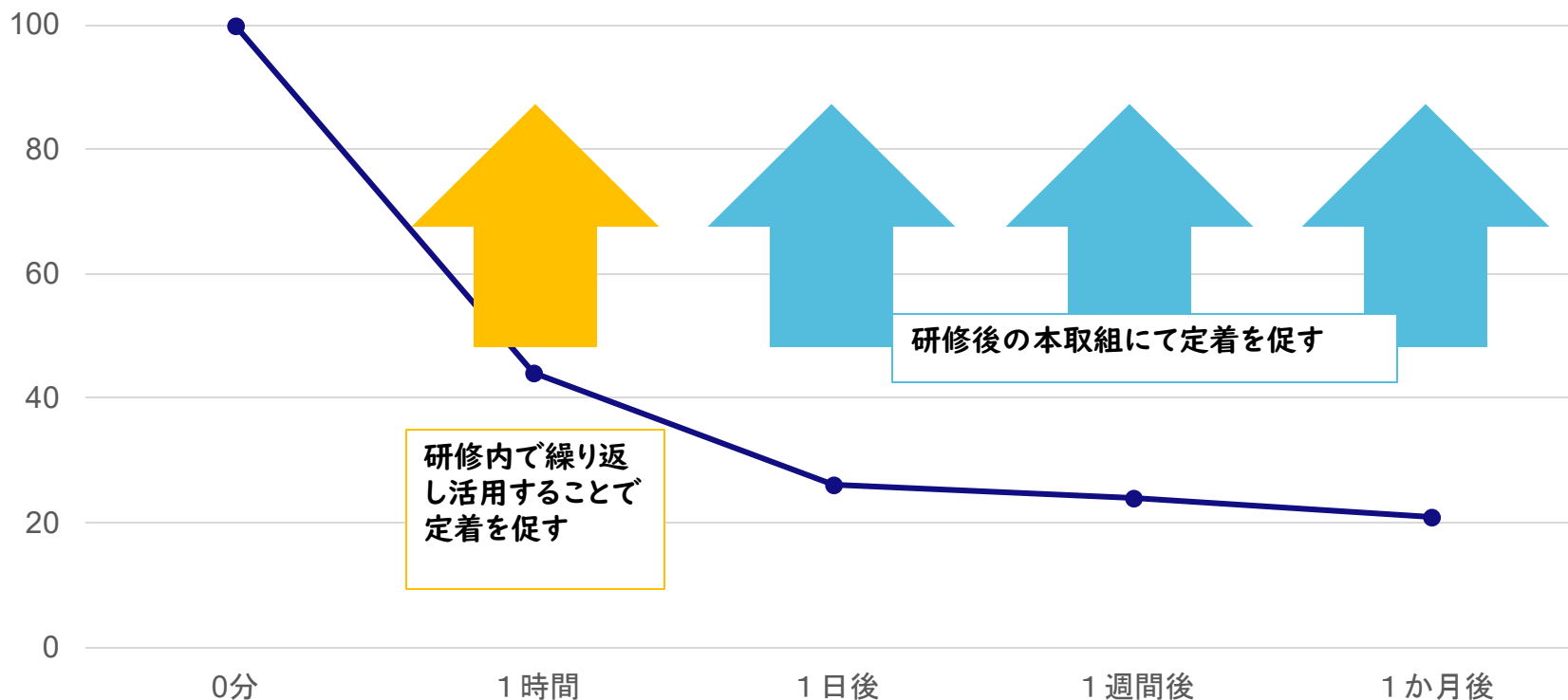
研修効果を見逃さない

事務局画面から、受講者のワークへの取り組み
状況や活用場面を知ること、
研修効果を具体的に把握できます

特徴①忘却曲線に対応した効果的なタイミングでの復習・実践促進

何も手を打たなければ、研修で学んだことは自然に忘れてしまい、記憶を取り戻すためには多くの時間を要する。

エビングハウスの忘却曲線（記憶の割合）



Precena Oneでは、学びの定着を阻害する「忘却曲線」に対応し、最も効果的なタイミングで復習や実践を促します。

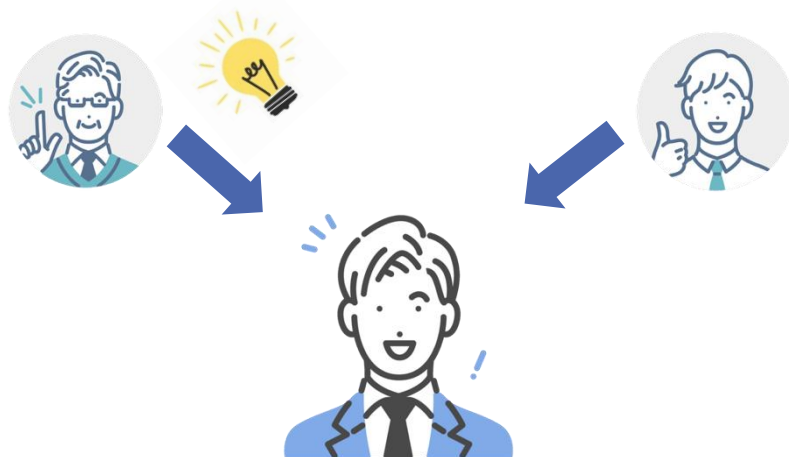
特徴②「みんなで頑張る」仕掛けによる着実な定着を実現

PLSでは他の受講者の記入内容や悩みを見て、応援や共感の意を送りあうことができる（キャンディ機能）。また、上司や周囲と共に取り組む課題によって、一人で頑張らせず、みんなで頑張る」意識が醸成される

クラスの仲間からの
応援・共感機能（キャンディ）



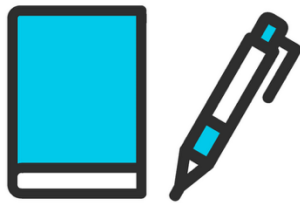
上司や先輩との面談を絡めた
課題の実施



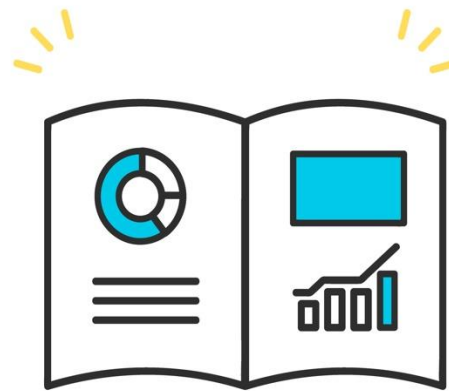
×一人で頑張る ○みんなで頑張る
周囲からの刺激や支援により、脱落させない仕組みを実現

特徴③実践状況や活用場面の可視化による「研修効果」の具体的把握

受講者の実践状況や、活用場面などはクラス全体のレポートとして提供。これまでは個別に確認するしかなかった受講者の実践状況や研修効果の実感などを容易に把握することができ、研修効果や定着の具体的根拠とすることができる。



ワークへの
取り組み状況



職場での活用場面



受講者がどのような場面で、どんな風に活かしているのかを把握し、
研修効果測定や研修企画に活かすことができる

Precena One 大きな流れ

研修の学びを翌日・1週間・1か月のタイミングで復習・実践を促し、定着させる仕掛けを実現。

研修参加の
目的確認

考え方の
インプット

アクションプラン
検討

実践・改善

総括・継続

研修前

研修当日

1日後

1週間後

1か月後～

課題の取り組み概要

- 業務における課題と悩みをまとめる
- 研修でどんなことを学びたいか言語化する

- 学んだ内容を言語化する
- 具体的な活用場面を検討する

- 実践内容・結果を振り返る
- うまくできなかったことを上司や先輩に相談する
- 1か月間で取り組むことを明確化する

- 自身で言語化したポイントを使い続ける
- 1か月の成功体験により、自信をつける
- 継続して取り組むべき課題を明確化する

課題のリマインド通知

受講者の状態

- 確かにこんなことで困ってた!研修でヒントが得られたらいいなあ

- 理解はできたけど、実践に活かせるかちょっと不安だなあ...

- 1日だけど、結構忘れてるな、、
- こんな仕事で活かそう。やってみよう

- 意外とできた!けど難しいポイントもあったな...
- 上司に相談してみよう

- 少しずつ実践の癖がついてきたな
- これからも頑張るぞ!

ビジネススキル診断
～ビジネススキルの理解度を定量的に把握～

プレセナのアセスメント

個人のビジネススキルを定量的に測定するアセスメントです

「考える力」において
「どこが、どうできていないか」がわかる

本当にしっかりと「考えて」いるのか。どのくらい深く、広く、順を追って考えることができて
いるのか。特に「考える力」というのはこれまで、明確な基準を作りづらいが故に、定量的に
測定することが困難でした。

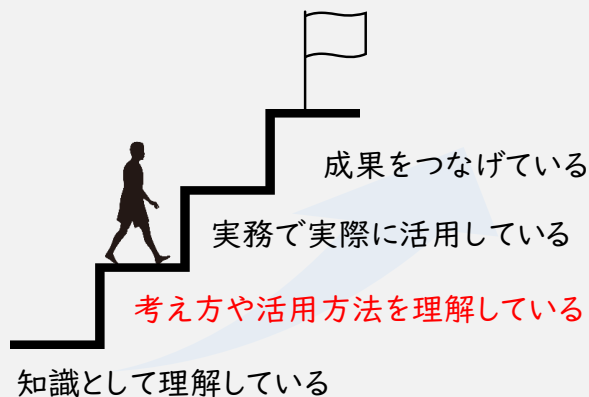
当社のビジネススキルアセスメントは、「論理的に考える」「問題を解決する」といった思考
スキルやMBA知識、マネジメント力を、教材開発や研修で培った独自のノウハウに基づき
体系化したものです。

その結果、どの部分がどうできていないのか、数値で定量化することが可能となりました。

ウェブアセスメントの特徴

各スキルの「考え方・活用方法の理解度」を「定量的」に測定可能です

「考え方や活用方法を理解しているか」が対象



単なる「知識の有無」ではなく、「より成果につながりやすいスキルの習得状況」を測定

体系化された評価軸により
具体的にどこが出来ていないのか、特定が可能



スキルを要素分解した評価軸に沿って点数が表示されるため、具体的な弱点把握と復習が可能

各スキルの習得状況を
数値情報として可視化



個人の強み・弱みを「なんとなく」ではなく、数値で「定量的・客観的」に測定

ウェブアセスメントの活用イメージ

研修設計から採用・評価にいたるまで、様々な用途にご利用いただけます

人材育成体系・研修の設計

自社の十分/不十分なスキルを見極め、研修設計に活用

データスキル
が不十分

研修で強化!



自社に必要な**スキルの優先順位付けを行い、育成計画に活かす**ことが可能に

研修効果の向上

研修やEラーニングと組み合わせることにより、学習効果が向上

自身のアセスメント結果を確認し、学習意欲を向上



受講者が自身の**スキルを把握することにより、研修参加や復習への意欲を高める**ことが可能に

採用・任用試験

定量的な情報に基づく採用・任用への活用

受験結果を求める人物像と比較しつつ判断

人物像
スキルA
スキルB
・
・
・



より納得性のある**採用・任用基準を設ける**ことが可能に

ウェブアセスメント ラインナップ

「思考力系」「MBA知識系」「簡易診断」の3系統からお選びいただけます。科目は随時更新しておりますので、最新状況は営業にお問い合わせください。

① 思考力

ビジネスを推進する上で基礎となる思考力を測定できます

ロジカルシンキング

発生型問題解決

目標設定型問題解決

問題解決話法

デザイン思考

30分（10問）

60分（20問）

② MBA知識

様々なMBA知識を活用する力を測定できます

アカウンティング

ファイナンス

経営戦略

マーケティング

30分（10問）

60分（20問）

③ 簡易診断

自身のスキル・マインドの傾向を測定できます
※研修やeラーニングと組み合わせてご利用いただく診断です

クリティカルシンキング

リーダーシップ

評価傾向

対人影響力タイプ

メンバーの目標設定

メンバー指導

10分（20問）

科目

所要時間

当社研修・eラーニングと組み合わせることによる効果

研修・eラーニングの前後にアセスメントを実施することで、自身のスキルを定量的に測定できるため、受講する研修・eラーニングや、その復習への意欲の向上が見込めます

【組み合わせの例】

事前アセスメント

受講前の自身の
理解度・課題を把握



アセスメントを受験

研修・eラーニング



講義を受講

事後アセスメント



受講後の理解度・
伸びしろを確認

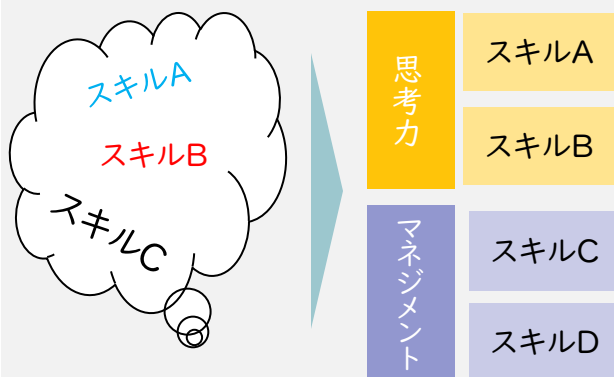
アセスメントを
再受験

総合診断
～幅広いビジネススキルの理解度を総合的に診断～

ウェブアセスメント総合診断の特徴

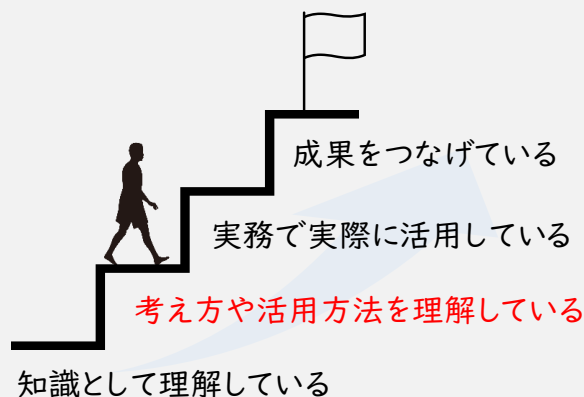
「幅広いスキル」の「考え方・活用方法の理解度」を「定量的」に測定可能です

一つの診断で
幅広いスキルを網羅



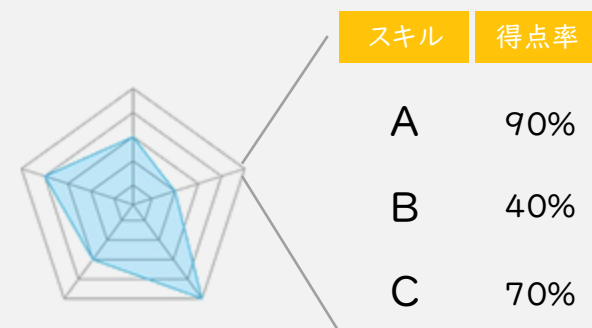
「思考力」「MBA」「マネジメント」
「階層別」などのカテゴリごとに
総合的な思考力を測定

「考え方や活用方法を理解
しているか」が対象



単なる「知識の有無」ではなく、
「より成果につながりやすい
要素の習得状況」を測定

スキルの習得状況を
わかりやすく可視化



個人の強み・弱みを
「なんとなく」ではなく、数値で
「定量的・客観的」に測定

ウェブアセスメント総合診断の活用イメージ

研修設計から採用・評価にいたるまで、様々な用途にご利用いただけます

人材育成体系・研修の設計

自社の十分/不十分なスキルを見極め、研修設計に活用

データスキル
が不十分

研修で強化!



自社に必要な**スキルの優先順位付け**を行い、**育成計画に活かす**ことが可能に

研修の効果測定

研修実施の成果を
社内で説明する際に活用

研修前後で受講者の
変化を可視化



測定することが難しい
研修効果の可視化が
容易に

採用・任用試験

定量的な情報に基づく
採用・任用への活用

受験結果を求める人物像
と比較しつつ判断

人物像
スキルA
スキルB
・
・
・



より納得性のある
採用・任用基準を設ける
ことが可能に

総合診断 ラインナップ

2023年6月現在、用途に応じて計6種類の総合診断からお選びいただけます

スキル軸の診断

対象階層軸の診断

科目	思考力 総合診断	MBA知識 総合診断	マネジメント力 総合診断	若手 総合診断	中堅 総合診断	管理職候補 総合診断
	論理思考 問題解決思考 課題設定思考 仮説思考 ファクト思考	アカウンティング ファイナンス 経営戦略 マーケティング	組織マネジメント メンバー指導 リーダーシップ 評価スキル	論理思考 問題解決思考 ファクト思考 資料作成 プレゼンテーション	課題設定思考 仮説思考 アカウンティング マーケティング リーダーシップ	ファイナンス 経営戦略 組織マネジメント メンバー指導 評価スキル
所要時間	約90分	約120分	約120分	約120分	約120分	約120分

仕事力サーベイ
～組織の仕事力を測定し、人事課題を幅広く分析～

本サービス開発の経緯

様々な人事・経営陣のお客様と話をする中で、以下のような課題意識を多数伺う機会がありました

従来の組織診断やビジネススキルアセスメントが解消できなかった課題意識



そもそも自社人材の問題箇所・問題点が漠然としている

自社の人材の現状に何となく危機感を抱いているが、どこにどのような問題があるかはわからない…

受験したのは良いが、その後の問題解決につながっていない

結果レポートを読んでも、「なぜそうなっているのか?」「どうすれば良いのか?」がわからず、受けっぱなしになってしまっている…

グループ会社の状況までは把握できていない

グループ内に多数会社があるため、重要とは思いつつ、その全ての状況は把握できていない…



時間・コストをかけすぎずに自社の問題の所在や原因を明確にしたうえで、育成・人事・その他の経営的な施策に取り組むことができるよう、「仕事力」を測るサービスを開発いたしました

本サーベイで測定する「仕事力」とは

「仕事力」とは「仕事の状況に応じて適切な力を発揮して考え、行動し、成果を出す力」のことです。本サービスでは組織・階層単位で仕事力の問題箇所・原因を分析します

仕事における成果創出の仕組とケイパビリティ



本サービスの特徴①:「場面に即した行動がとれるか？」を測定

ビジネススキル・知識ではなく、「ケイパビリティ」「場面に即した行動がとれるか？」を測定するため、スキルの育成に限らない、より広範な課題に目をつけることができます

本サーベイで計測するケイパビリティ(再掲)

長年に渡る人材育成の実績を踏まえて、「仕事で成果を出すために必要な」ケイパビリティを定義しました

思考力ケイパビリティ

- 柔軟性
- 大局観
- 洞察力
- 発想力
- 先見性

実行力ケイパビリティ

- 巻込力
- 主体性
- 統率力
- 内省力
- 育成力

サーベイの構成

各設問がPDCAの場面に則しており、その場面に求められるケイパビリティを発揮できるか？を測定します

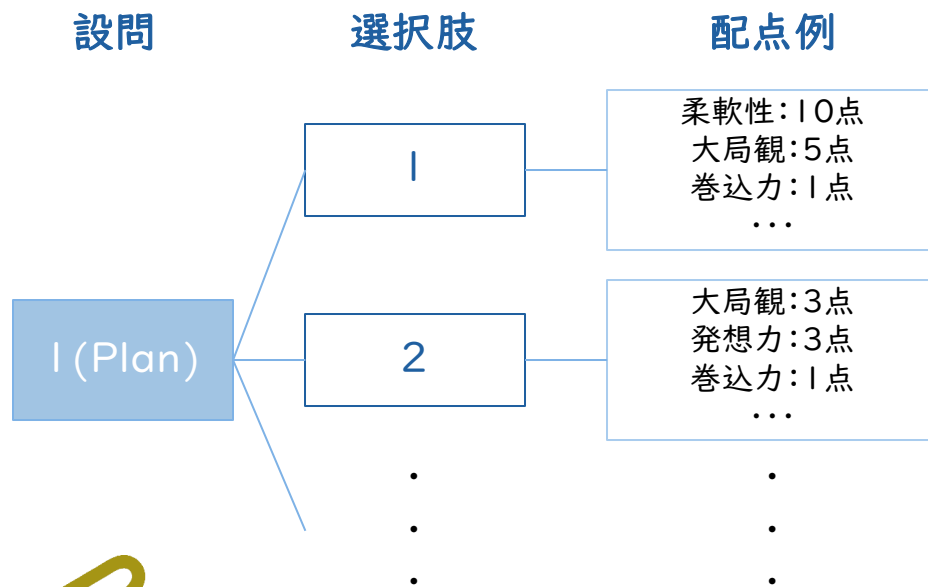
設問	1	2	3	4
シーン	Plan	Do	Check	Action
必要ケイパビリティ	柔軟性 洞察力 大局観 主体性 内省力	大局観 先見性 巻込力 主体性 育成力	...	...

本サービスの特徴②:たったの4問なので15分程度で受験可能

1つの選択肢を選べば、複数のケイパビリティに点数が入るロジックを採用したため、15分程度でスマホを用いていつでもどこでも受験可能です

本サービスの配点ロジック

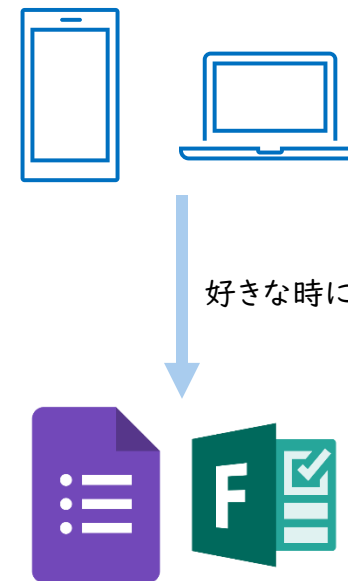
4問×5択のサーベイで、ある選択肢を選べば複数のケイパビリティに異なる点数が入る仕組みです



気軽に受験可能なため、比較的受験の社内依頼も出しやすい

受験イメージ

GoogleやMicrosoftのフォームを使用しているため、スマホでいつでも手軽に受験いただくことが可能です



好きな時にどこでもアクセス可能

本サービスの特徴③：ワークショップで分析が可能

受験によって得られる様々な属性情報毎のデータをもとに、ワークショップでどこどこ分析(Where)、なぜなぜ分析(Why)を行うことで、適切な対策の考案につながります

セグメント		人数	仕事力得点			シーンごとの得点率				思考力の得点率	実行力の得点率
			平均点	社外平均との差	社内平均との差	シーン1 Plan	シーン2 Do	シーン3 Check	シーン4 Action		
社内全体	—	63	69.0	—	0.0	82%	64%	63%	67%	74%	65%
社会人歴	3年以下	12	70.3	—	1.3	88%	60%	62%	71%	73%	68%
	4～10年	24	70.5	—	1.4	85%	69%	58%	71%	74%	67%
	11～20年	21	66.5	—	-2.5	72%	61%	69%	64%	74%	59%
	21年以上	6	69.5	—	0.5	91%	61%	70%	57%	73%	66%
職種	事務職	33	69.6	—	0.6	85%	64%	63%	66%	76%	64%
	総合職	28	68.7	—	-0.3	77%	63%	65%	69%	73%	65%
所属部署	営業部	21	68.5	—	-0.5	80%	63%	65%	65%	77%	60%
	人事部	13	73.8	—	4.8	88%	65%	71%	71%	79%	69%
	経理部	15	66.8	—	-2.2	81%	67%	58%	62%	69%	64%
	設計・開発部	12	68.4	—	-0.6	78%	59%	63%	74%	71%	66%
役職	部長	21	67.0	—	-2.0	74%	63%	66%	66%	70%	64%
	課長	26	71.4	—	2.4	90%	63%	62%	70%	77%	66%
	係長	12	69.4	—	0.4	78%	69%	63%	68%	75%	64%
	なし	2	61.5	—	-7.5	68%	48%	76%	54%	77%	46%
新卒/キャリア	新卒採用	7	75.3	—	6.3	96%	63%	71%	71%	86%	65%
	キャリア採用	54	68.4	—	-0.6	80%	64%	63%	67%	73%	64%

※本分析表の属性情報はイメージです。実際は貴社の実態に基づいて属性情報を設定します



分析表で組織の問題点を可視化し、弊社講師がファシリテーションする
ワークショップで、よりファクトに基づいた社内検討が可能に

【参考】ワークショップのイメージ

はじめに本サービスの概要をご説明した後、当社講師と貴社社員の皆さまとの間で問題解決の考え方に沿って受験結果に関する議論を行います

ワークショップの流れ

本サービスの概要説明

本サービスの設計意図や指標の説明、結果帳票の解釈方法をご説明いたします

Where 問題の所在を見つける

当社講師がファシリテーションを行い結果帳票を抜け漏れなく解釈することで問題所在を見つけるサポートを行います

Why 問題の原因を明確にする

当社のフレームワークを活用し見つけた問題の根本原因を深掘りするサポートを行います

結果帳票をこのように見てみると
〇〇部署の方々にはこんな傾向があるといえますね！



施策を検討すべき
とりわけ重要な問題はどれだろう？

もしかすると私たちの職場の〇〇制度に
この問題は起因しているのかも！



ワークショップによって発見した根本原因に基づきその後の施策を検討することで、より効率的かつ効果的な組織の問題解決が期待できます

お問い合わせ先

ご紹介したサービスは全て無料での「トライアル」が可能です。課題に応じたご提案も可能ですので「どのサービスが合いそうか？」もお気軽にご相談ください。

お問い合わせはこちら

PLSサービスお問い合わせ窓口

