

特 徴

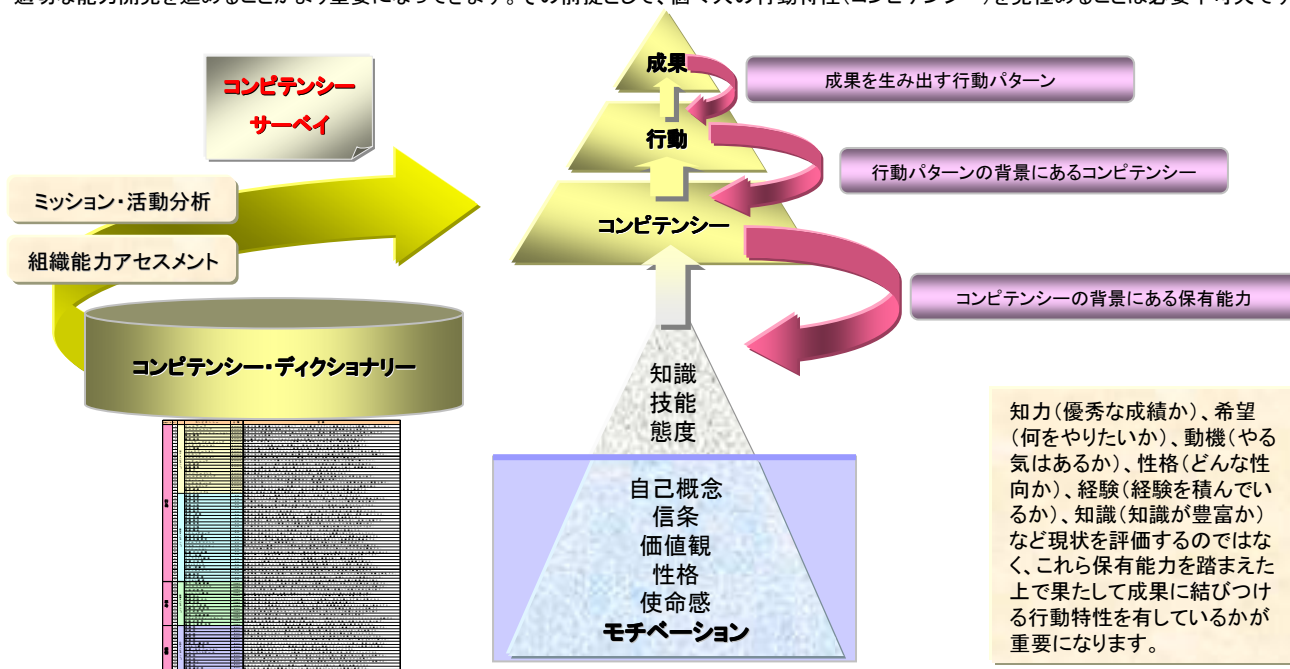
～「過去～現在」ではなく、「現在～未来」に焦点を当てたシステム～

- 1 職掌に応じて特に必要とされる14のコンピテンシーを抽出し、社員の現状における行動の特性を自己評価と他者評価の双方の視点から多面的に診断するとともに、人材のポテンシャルを可視化します。
- 2 自分自身で評価する行動特性(コンピテンシー)と他者(一緒に働く上司、同僚、部下)からみた行動特性(コンピテンシー)とのギャップ分析から、自己の強み・弱みが把握でき、今後優先して取り組むべき課題が明確になります。
- 3 多面観察評価のインパクトの強さと納得性の高さが、本人の気づきを促し、結果を受容し、行動を変えるきっかけをつくることになり、今後の自己開発計画を具体的に策定することができます。

開発の背景

本来、コンピテンシー項目は、業種、業態、企業特性などの総体として企業戦略を担う人材のコンピテンシーを具現化した人的要素です。本サーベイでは、ミッション・活動分析と組織能力アセスメントをベースに企業および組織能力を構成するコンピテンシーを分析・整理しています。

今日、そして今後も続くことが予見されるグローバルで競争の激しい環境下では企業の成長・発展はその「人材」に依存します。すなわち、組織全体にわたって「人」が戦略を形成します。組織の効率や生産性を高め、利益率を向上させるためには、適切な人を適切な職務につけること、そして、適切な能力開発を進めることがより重要になってきます。その前提として、個々人の行動特性(コンピテンシー)を見極めることは必要不可欠です。



設計コンセプト

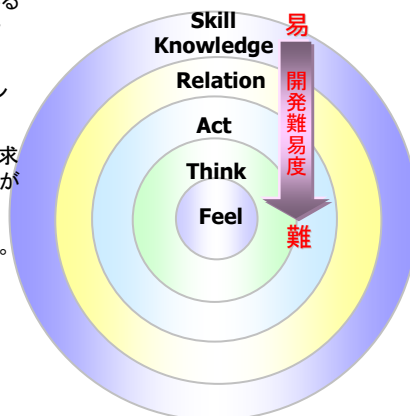
コンピテンシーの源泉となるコンピテンシー・ディクショナリーの体系化にあたっては、コンピテンシー研究の第一人者であるイギリス人学者(コンピテンシー専門家)により古代ギリシャ時代から言われている古典的分類(人の感覚→思考→行動)とゴールマン博士のEQコンピテンシーの分類(個人的なもの・社会的なもの)を融合させたフレームを取り入れています。

コンピテンシーの源泉となるコンピテンシー・ディクショナリーでは、実際の現場におけるコンサルティングノウハウ、および蓄積されたデータベースを基に80の主要コンピテンシーをまとめています。

このコンピテンシー・ディクショナリーをベースにして、クライアント企業および該当職位・職種ごとに要求される14のコンピテンシーを抽出することで、企業の実態に合致した最適の診断情報を導き出すことができ、実践に即した活用ができます。

(カスタマイズ例/マネージャークラス) ※ミドルマネジメント、シニアマネジメント向け等があります。

Relation	Act	Think	Feel
チームワーク リーダーシップ 人材育成 エンパワーメント チームビルディング	達成・成果 問題解決 課題発見 イノベーション コミットメント	分析的思考 重要な意思決定 戦略的思考	創造性 革新性 柔軟性・順応性



コンピテンシーが能力開発計画の指針を明示します

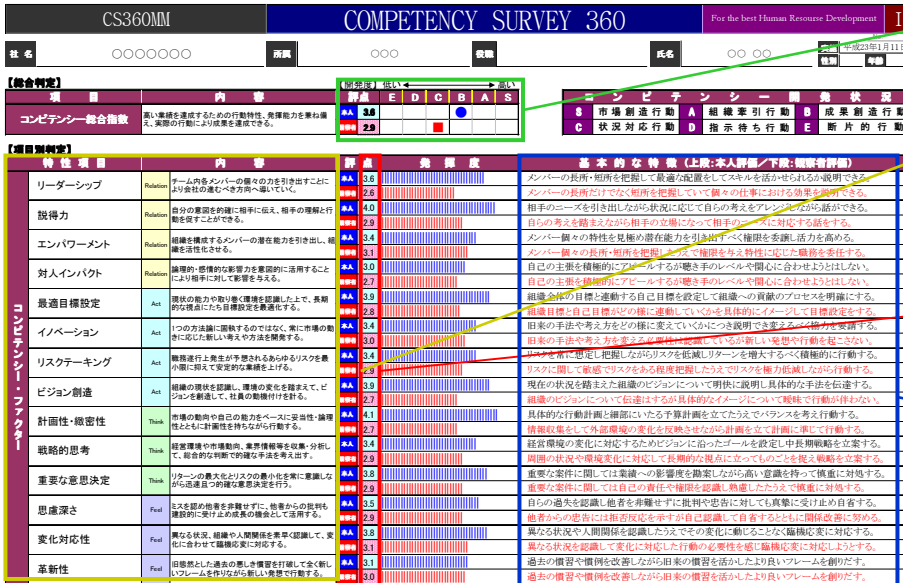
「できるかできないか」ではなく「成果に結び付けられるか結び付けられないか」が業績を決めます。

コンピテンシー・サーベイⅠでは、個々人の行動特性が成果に結び付いているものか結び付いていないものか現状を分析します。

コンピテンシー・サーベイⅡでは、本人の評価と観察者の評価のギャップを分析し、優先して取り組むべき課題を明確にします。

アウトプットⅠ

コンピテンシー・サーベイの活用により、個々人の現有コンピテンシーを明確に認識することができます。また、組織強化の源泉となる人財強化の方向性や組織課題と人材能力の総体を把握できます。これにより、組織強化に向けたジョブローテーション、人材の適正配置、人材採用等人事戦略を有効に進めることができます。



14のコンピテンシーの総合評価(平均レベル)を表示しています。本人評価と観察者評価のギャップを見極めることで現状レベルが把握でき、今後の改善計画の重要な判断材料となります。

現在の職掌における職務遂行に当たり特に必要とされる14のコンピテンシーを表示しています。開発可能性の高い人間関係に関わるコンピテンシーから順に開発には時間を要する感情に関わるコンピテンシーまで系統立てて表示しています。

各コンピテンシーが現状でどの程度発揮されているかを本人評価による得点(上段)と観察者からみた得点(下段)を並列して表示しています。得点は5.0を最高点として表示しています。強みのコンピテンシーと弱みのコンピテンシーを認識することで今後の自己開発計画策定の指針となります。

各コンピテンシーの現在の表出状況における本人による評価の特徴と観察者による評価からみた特徴を並列して表示しています。比較対照することで現状の課題とその差異から本質的な課題が明確になります。

アウトプットⅡ

本人評価と観察者評価のギャップ分析の活用により、組織における人材育成・能力開発の具体的な方向性と目標を認識することができます。これまで、曖昧であった自己開発計画策定に一定の指針を得られることで、具体的な行動計画に反映できます。これにより、納得性の高い組織目標設定が可能になり、組織全体のモチベーションが向上します。

14のコンピテンシーの中で観察者から見た最も強みであるコンピテンシーと弱みであるコンピテンシーから見られる基本的な特徴を表示しています。自己認識との比較により優先課題が明らかになります。

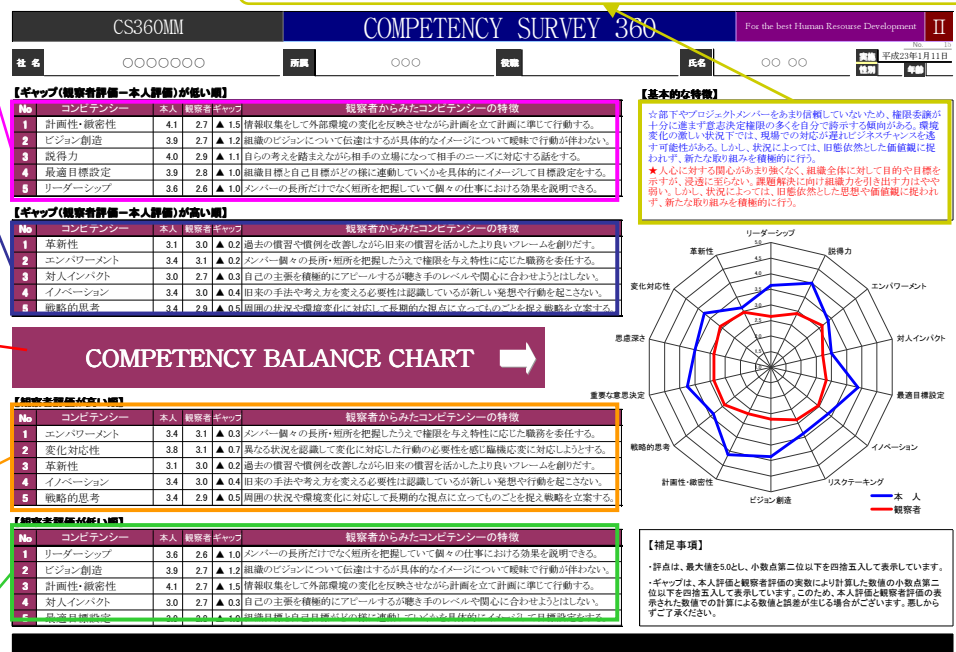
本人が認識している自己の行動特性が観察者が認知している行動特性とどの程度誤差が生じているかを表します。全120項目の中からギャップの数値の下位5項目を抽出。自己の能力開発に当たり優先的に取り組むべき課題がどこにあるかをチェックします。

観察者が認知している行動特性が本人が認識している行動特性とどの程度誤差が生じているかを表します。全120項目の中からギャップの数値の上位5項目を抽出。自己のポテンシャルを見極める指標となります。

14のコンピテンシーにおける本人の評価と観察者からみた評価をチャートで表示しています。総体的に捉えることでコンピテンシー相互の現状バランスが一目で把握できます。

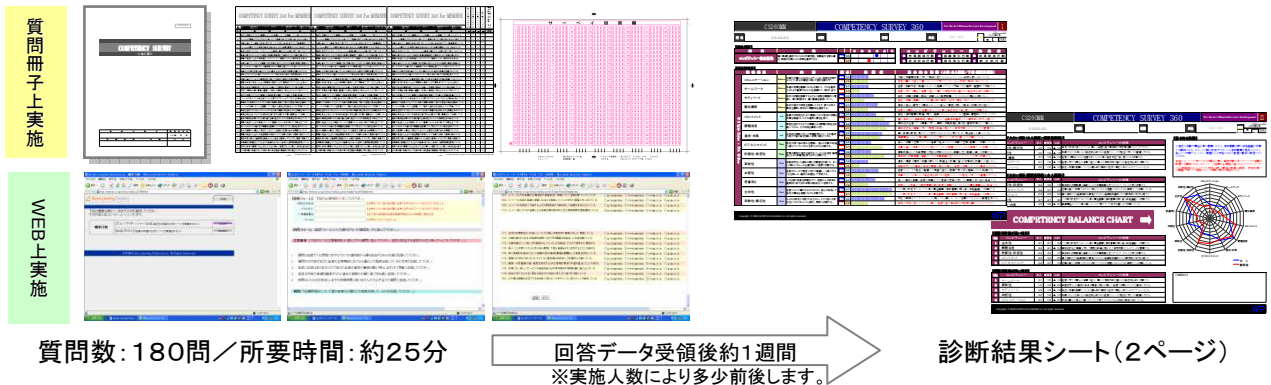
観察者が認知している対象者本人の行動特性について、全120項目の中から観察者の評価の高い5項目を抽出。客観的にみた自己の強みを把握できます。

観察者が認知している対象者本人の行動特性について、全120項目の中からギャップの数値の低い5項目を抽出。客観的にみた自己の弱みを把握できます。



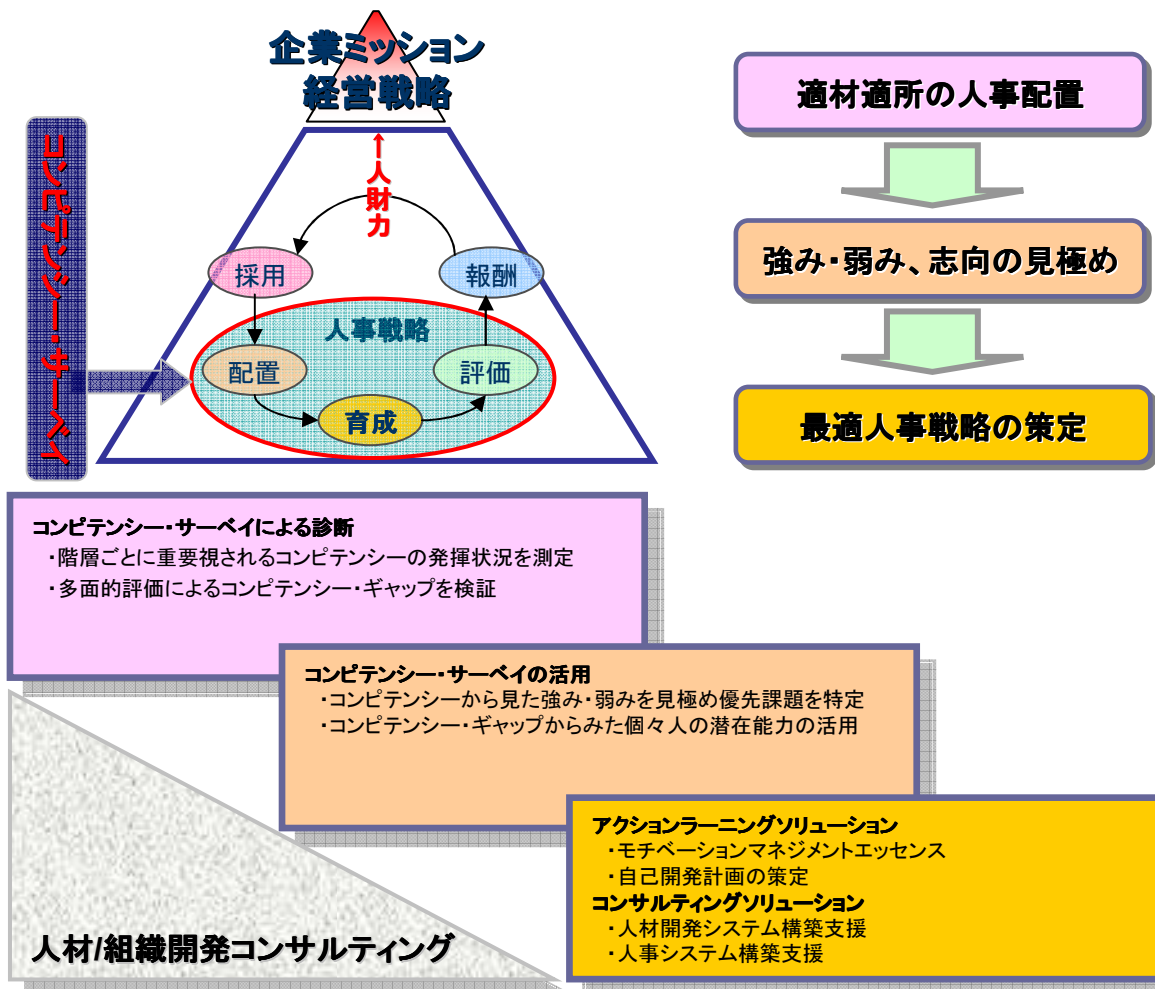
実施フロー

実施は対象者本人による主観的評価だけでなく、客観的評価として本人1名につき3名以上の観察者にも実施いただきます。実施方法は、WEB上に専用サイトを設置し、WEB上から回答いただく方法と、質問冊子を配布し、マークシート用紙に回答いただく方法のいずれでも可能です。



活用フロー

コンピテンシー・サーベイを活用し、人材戦略に組み込むことで、適材適所の人事配置が可能になり、個々人の強み・弱み、志向を見極めることで最適人事戦略の策定が可能になります。



事例
(K社)

現状の問題点

古い体質と馴れ合いの風土が蔓延し、新しい取り組みやリスクとる姿勢がなくなり、モチベーションが低下しつつある。

サーベイ実施後の展開

サーベイ実施によって、各人の強み・弱みが明確になり、一人一人の特性に合った方法で強みを生かし、弱みを克服する教育体系が構築でき、モチベーションが向上した。さらに、個々のコンピテンシーを実際の職務にマッチングさせることで的確な人事戦略を実施することができるようになった。



Network Quotient

NQ Japan

株式会社エヌキュージャパン

〒106-0046 東京都目黒区三田1-4-4 恵比寿ガーデンプレイス 恵比寿ビュウタワー1317

TEL 03-5843-7625 / E-mail info@njapan.com