

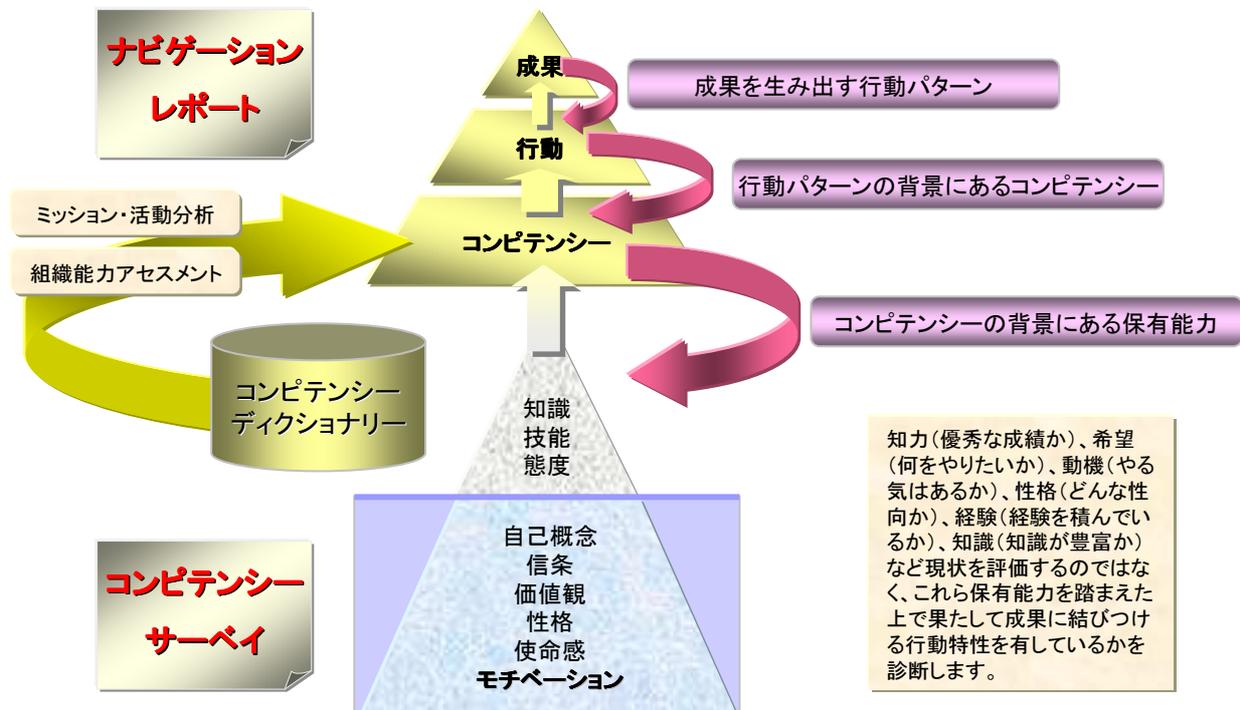
特徴

～「過去～現在」ではなく、「現在～未来」に焦点を当てたシステム～

- 1 階層別（一般・中堅・管理）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パターンを診断します。
- 2 目標とするコンピテンシーと現状のコンピテンシーとのギャップ分析から補強が必要なコンピテンシーを認識し、具体的な補強手段についてアドバイスします。
- 3 OJT、OFF-JT、SDの観点から分析します。OJTでは適性と相関を考慮し、強みを伸ばし弱みを補強するアドバイス、OFF-JT、SDでは指導上のポイントを示し、最適なコンテンツを抽出できます。

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。本サーベイのコンピテンシー開発システムでは、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。



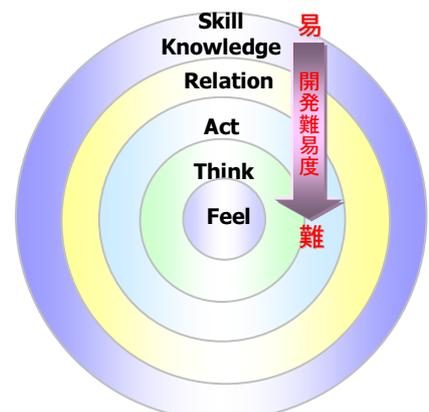
設計コンセプト

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）が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。本モデルの優位性は自己アセスメントが明解になることです。

また、階層ごとに要求されるコンピテンシーを区分、最適のコンピテンシーを抽出することでより実践に即した活用ができます。

（区分／一般社員用；中堅社員用；管理職用；上級幹部用）

Relation	Act	Think	Feel
チームワーク コミュニケーション リーダーシップ	達成・成果 問題解決 イノベーション	ビジネスマインド 概念的思考 戦略的思考	柔軟性・順応性 創造性 共感性



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・サーベイでは、個々人の行動特性が成果に結び付けられるものか結び付けられないものか現状を分析します。

ナビゲーション・レポートでは、個々人の潜在能力を引き出し成果に結びつく行動特性、コンピテンシー開発を促進させます。

コンピテンシー・サーベイ

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材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。

総合判定

総合判定では、総合的な行動特性が把握できます。

項目別判定

項目別判定では、14の各コンピテンシーの到達レベルが把握できます。

コンピテンシーの特徴

コンピテンシーの特徴では、強みとして評価の高いコンピテンシーと弱みとして評価の低いコンピテンシーを抽出します。

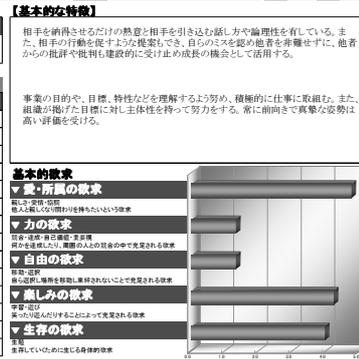


基本的な特徴

14のコンピテンシーのうち心情に関わるコンピテンシーとその他のコンピテンシーとの相関による特徴を抽出します。

基本的欲求

グラッサー博士の選択理論に基づく5つの基本的欲求の強弱の度合いを把握します。



ナビゲーション・レポート

ナビゲーション・レポートの活用により、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、曖昧であった育成計画策定や能力開発指導に一定の指針が与えられることで、上司・部下間での共通認識を容易に得られます。これにより、納得性の高い指導と育成が可能になり、組織全体のモチベーションが向上します。

項目別ギャップ判定

目標とするコンピテンシー・レベルとのギャップを6段階で判定することで開発を必要とするコンピテンシーが把握できます。

能力開発改善プライオリティ

開発を必要とする上位3つのコンピテンシーを抽出し、その人の行動特性を考慮した開発ポイントを明示します。



コンピテンシー バランスチャート

14のコンピテンシーのバランスがリーダーチャートで一目でわかります。

基本的欲求の特徴

4つの心理的欲求の強弱の相関から見た特徴を抽出します。

基本的な特徴

目標コンピテンシーとのギャップから見た特徴を抽出します。

マネジメント アドバイス

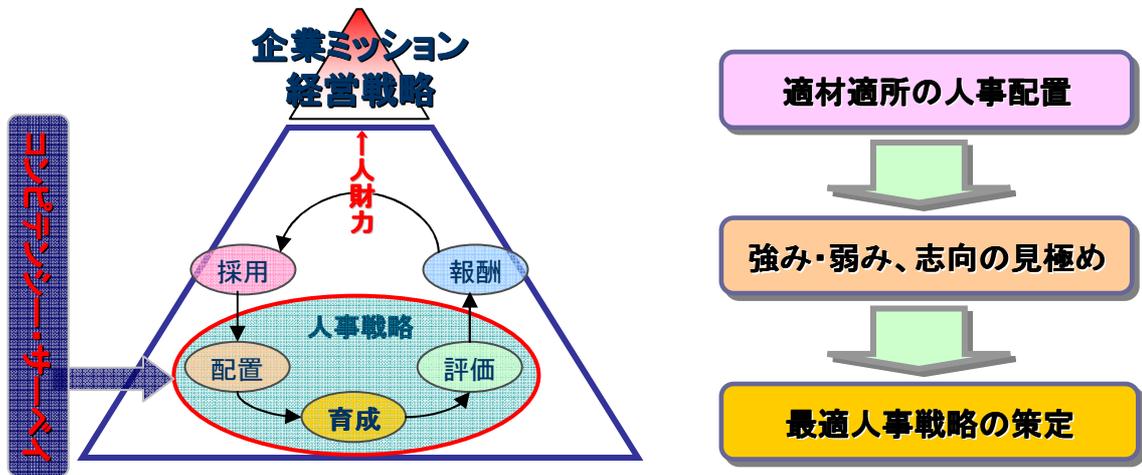
開発を有効に推進するマネジメントの観点から見たアドバイスを明示します。

実施フロー



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。



コンピテンシーサーベイによる診断

- ・階層ごとに重要視されるコンピテンシーのギャップ測定
- ・志向(基本的欲求:何を重視した生き方か)の測定

コンピテンシーサーベイの活用

- ・コンピテンシーから見た強み・弱みを見極め優先課題を特定
- ・志向(基本的欲求:何を重視した生き方か)の確認と自社の訴求

モチベーションマネジメント研修

- ・セルフモチベーション強化/コンピテンシーの開発
- 人材評価システム構築支援**
- ・組織風土診断
- ・管理職研修

人材開発コンサルティング

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無くなり、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材戦略を実施することができるようになった。