

取り出した 人材の意識、姿勢、能力、傾向

～ 31種類、約100の測定項目から、業種、職種、環境、目的に応じてお選びください ～

■用意させて戴いた測定項目の種類

- | | |
|------------------|---|
| ①性格を表す表現傾向 | 1.ポジティブ傾向 2.行動意識表現 3.表現思考バランス 4.習慣的感性 |
| ②日常習慣から培われた姿勢と能力 | 1.探求姿勢 2.感性活用 3.対人親和性 4.基本能力I |
| ③業務習慣に現れた姿勢 | 1.対人姿勢 2.職務姿勢 3.伝達姿勢 4.責任感覚 5.ストレス耐性 |
| ④業務経験から培われた認識と姿勢 | 1.リーダーシップ 2.成果意識 3.対人姿勢 4.最適化行動 5.革新行動 |
| ⑤顕在化された能力 | 1.主張形成力 2.基本能力II 3.基本能力III |
| ⑥日常業務の視点と意識分布 | 1.認識対象 2.前提意識 3.意識した科学分野 |
| ⑦期待成長値 | 1.自社適応率 2.成長期待率 |
| ⑧文章表現力 | 1.文章表現力 2.文章書き方測定 3.好感度バランス 4.キーワード 5.趣旨センテンス |



一つの項目を取り上げて、彼、彼女はこんな人だとは言えません。すべての人にポジティブな所があれば、ネガティブな所もあります。人を構成する要素は、限り無くあります。たくさんの中から、気になるところを取り出します。こんな人材だと想定し、実務を進めながら、観察と育成をするのが現実的かもしれません。次のページをご覧くださいながらご検討ください。

■設問形式

3種類の設問形式と、それぞれに2つの解答形式があります。

- ◎選択式
 - ・単語選択式 設問に対して10単語の選択肢があり、指定された単語数を選択する。
 - ・短文選択式 設問に対して5文から7文の選択肢があり、1つ、または2つを選択する。
- ◎短答記述式
 - ・単語記述式 設問に対して、自らの考えを、2単語または3単語にして解答する。
 - ・短文記述式 設問に対して、1文または複数の文で、20文字以上で解答する。
- ◎論述式
 - ・三問論述式 三問の関連した設問があり、それぞれの問いに対し、200字から400字で解答する。
 - ・一問論述式 一問だけの設問で、800字から2000字で解答する。

求めようとされる能力、知識、姿勢などの範囲や深さ(レベル)によって設問形式、内容が編集されます。

■設問作成について

お求めになりたい人材のポイントによって、測定項目、設問形式、設問意図が変わります。設問設計、作成は、弊社にお任せください。設問作成後に、設問を検討して戴き、修正を行います。

■被験者と平均の比較の取り扱い

測定結果が出た後、人材選抜を行う最初の工程は、平均との比較が良いはずですが、平均には、被験者全体の平均、前年度の選抜者の平均、優秀とされる人材群の平均、理想とする人材像などがあります。組織風土、組織価値観による人材像があります。論理的基準もあるでしょう。一つの平均ではなく、複数の種類の平均を用いる方法もあります。絞り込む一つの方法として、被験者と平均の比較が活用できます。

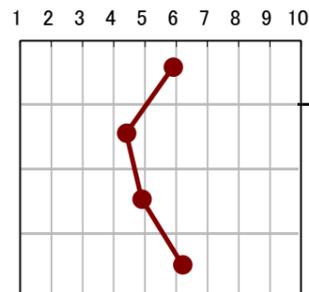
■人材測定をする機会

- ・人材採用——新卒採用、中途採用
- ・昇格時——昇格対象となる母集団の抽出、昇格選抜
- ・昇格後の昇格者の活動方向と方法の調査
- ・組織、部署等の得意性を発揮している状況調査、育成方針等の検討

顕在化された能力

◆主張形成力

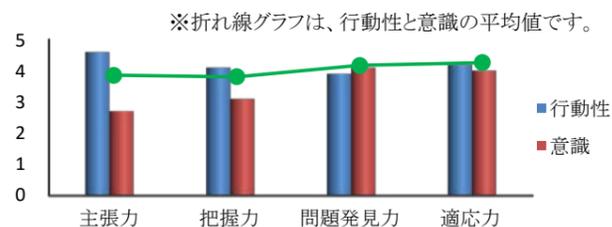
測定項目	測定値	低い測定値の傾向
課題解決形成	5.9	課題が絞り込まれにくい。他に対して適応しやすい。
課題条件形成	4.4	選択される条件が不足がち。一点に集中して検討する。
状況把握形成	4.9	視野が狭くなりやすい。思考の枠組を固定して検討する。
自己目的形成	6.2	他の意見に流れやすい。他との折り合いがつけられる。



高い測定値の傾向
自らの固定概念にとらわれやすい。思考ブレが少ない。
条件を多くとらえ過ぎ分散されやすい。大きくとらえている。
多くを見過ぎて焦点が絞れない。全体をとらえようとしている。
他の意見を捉えにくい。自己主張が強く現れている。

◆基本能力II

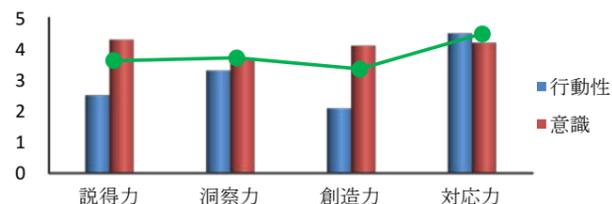
測定項目	行動性	意識
主張力	4.6	2.7
把握力	4.1	3.1
問題発見力	3.9	4.1
適応力	4.2	4.0



生活習慣、業務習慣で培われてきた能力を表しています。主に活動で人と接する時に現れてくる能力です。人と馴染もうとする姿勢、人の中で伸びていこうとする姿勢で、失敗と成功を経験して培われてきた能力です。責任感も関わります。主張形成の項目は、2年から3年程度は変化しにくいようです。刺激の少ない活動をしていると、変化は乏しく、変化する期間が5年を超える場合もあります。基本能力は、表現しようとしたテーマによって現れ、出てくる結果が変わってきます。

◆基本能力III

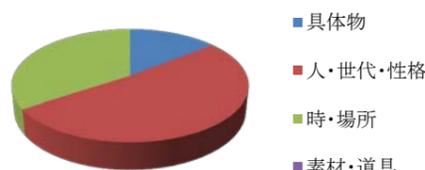
測定項目	行動性	意識
説得力	2.5	4.3
洞察力	3.3	3.7
創造力	2.1	4.1
対応力	4.5	4.2



日常業務の視点と意識分布

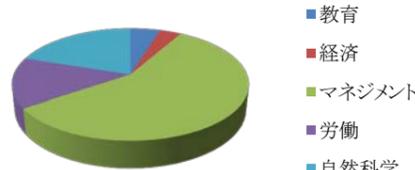
◆認識対象

測定項目	比率
具体物	14.3%
人・世代・性格	51.4%
時・場所	34.3%
素材・道具	0.0%



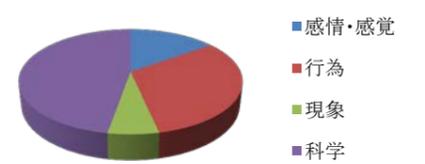
◆意識した科学分野

測定項目	比率
教育	4.8%
経済	3.4%
マネジメント	57.2%
労働	14.5%
自然科学	20.0%



◆前提意識

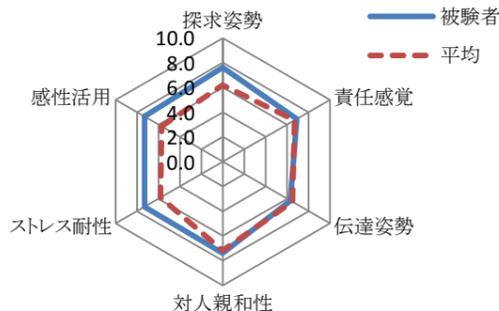
測定項目	比率
感情・感覚	15.0%
行為	31.6%
現象	6.2%
科学	47.2%



解答で使われた単語、選択肢で選ばれた単語群を、分野と意味で分類し、集計されます。名詞が対象になる単語です。科学分野は、前提意識の中で科学に該当した単語群を上位4種類、または5種類を選び、比率計算をしています。科学分野は社会科学、自然科学を合わせて66分野を設定しています。

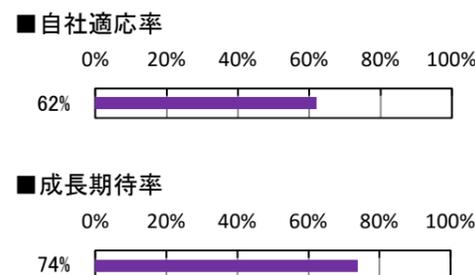
被験者と平均の比較

測定項目	被験者	平均
探求姿勢	7.6	6.2
責任感覚	6.9	6.7
伝達姿勢	6.3	6.5
対人親和性	7.4	7.2
ストレス耐性	7.3	5.8
感性活用	7.3	5.7
平均	7.1	6.4

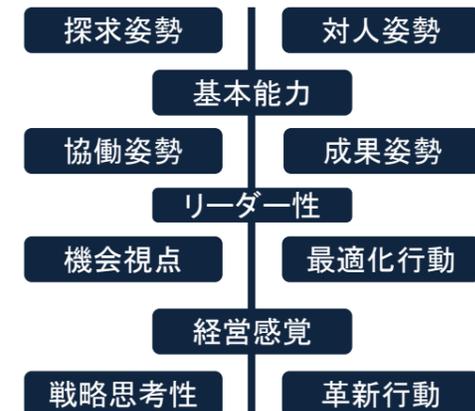


測定した項目について、平均との比較をレーダーチャートに表しています。平均とする値には、被験者全体の平均、前年度選抜者の平均、組織の優秀者とした人材の平均があります。または、選抜で選び出したい人材像をターゲットとして扱えます。

期待成長値



組織文化に応じた人材像との比較で、適応率を求めています。個人の影響されやすさを測定し、成長期待率も求めています。

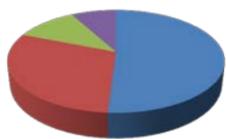


人材を測定する段階があります。上図の中央を軸にして、次第にレベルアップしていくのも良いでしょう。または初めから意図をもって、必要な項目をターゲットにするのも良いでしょう。測定する目安としての位置を想定しておきましょう。

性格を表す表現傾向

◆ポジティブ傾向

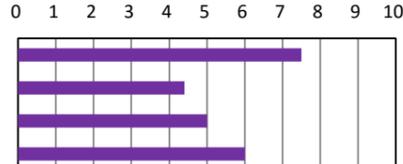
測定項目	比率
自己ポジティブ性	51.0%
組織ポジティブ性	30.0%
自己ネガティブ性	11.0%
組織ネガティブ性	8.0%



- 自己ポジティブ性
- 組織ポジティブ性
- 自己ネガティブ性
- 組織ネガティブ性

◆習慣的感性

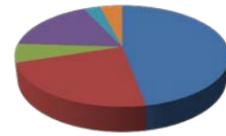
測定項目	測定値
論理的感性	7.5
情緒的感性	4.4
志向的感性	5.0
こだわり傾向	6.0



強い刺激、大きな環境変化がなければ、変化しにくい項目です。日常に使う単語、表現形態、コミュニケーションの方法、主張する意識、思いを行動に転換できる可能性等々によって出てきた結果を表しました。表現思考バランスは、立場と環境、目的によって、変化する場合があります。日々の生活、活動、環境で培われてきます。本人の意識、周りの人たちの接し方で、月日はかかりますが、変化する確率が高いでしょう。

◆行動意識表現

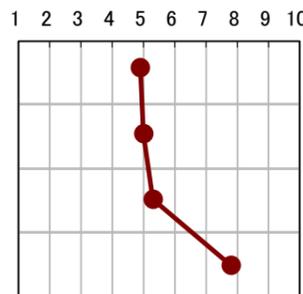
測定項目	比率
自身の行動	47.0%
他に対する行動	23.0%
有無の認識	6.0%
できる意思	17.0%
五感の認識	3.0%
受け身の認識	4.0%



- 自身の行動
- 他に対する行動
- 有無の認識
- できる意思
- 五感の認識
- 受け身の認識

◆表現思考バランス

測定項目	測定値	低い測定値の傾向
思考材料認識	4.9	僅かな材料で判断する傾向にある。予測姿勢が出ている。
行動方向認識	5.0	行動パターンが固定化しやすい。方法、方向が単純で一定している。
共感姿勢	5.3	他に対し同調する意識が乏しい。相手への対応が単純である。
状況適応姿勢	7.8	常に同じ行動をしてしまう。一貫した行動をとる。

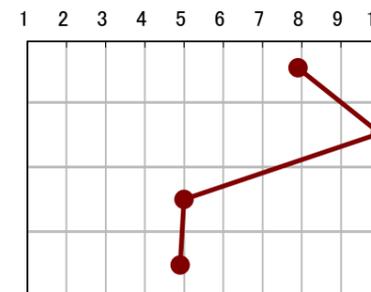


高い測定値の傾向
十分すぎる判断材料を用意しなければ進めない。慎重である。
思考行動パターンが煩雑である。常に複数の方法と方向を持っている。
懇願する姿勢が現れる。他に対して訴えかける姿勢が強い。
行動パターンが多く、煩雑になる。他の行動を何でも容認しようとする。

業務習慣に現れた姿勢

◆対人姿勢

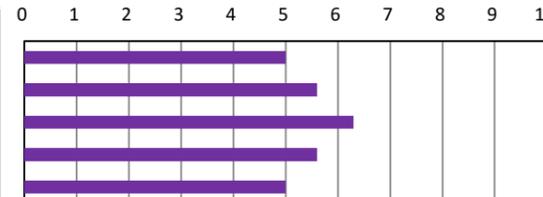
測定項目	測定値	低い測定値の傾向
説得姿勢	7.9	単語の意味に曖昧さがある。表現が易しい。
対人思考認識	10.5	単純にし過ぎる傾向にある。丁寧に小さくまとめようとする。
対人理解姿勢	5.0	平坦な考え方で抑揚に乏しい。細かく表現し、伝える段階を多くする。
対人尊重姿勢	4.9	自らの解を出していない。問題に対する答えを相手に委ねる場合が多い。



高い測定値の傾向
他に対して強引な姿勢がある。意識した強い表現をする。
難しく考え、他に強要しやすい。異なる多くの要件を伝えている。
飾りがなく、余裕に乏しい。端的である。
自らの意見を強引に主張する。断定して予断を許さない姿勢がでる。

◆職務姿勢

測定項目	測定値
管理維持傾向	5.0
リーダー資質傾向	5.6
技術志向	6.3
接客資質傾向	5.6
自立志向	5.0

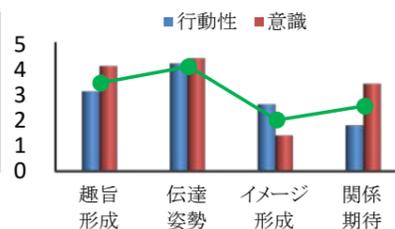


業務を積み重ねて現れてくる結果です。職場環境によって、職種形態との関係によって変化する可能性があります。今までの業務経験、業務を推進するための自らの方法で、出てきた結果です。

元々、持っていた能力も関係しますが、経験した業務の枠組みによって決定づけられます。この項目で表した対人姿勢は、相手を特定せずに、基本的な姿勢として表しています。職務姿勢は、職位、職種に関わらず、業務スタイルとして表しています。現在の職種から想定できない数値が現れているときは、職種または立場の変更を検討する必要があります。

◆伝達姿勢

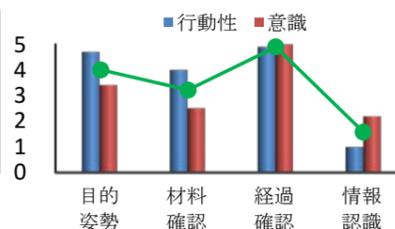
測定項目	行動性	意識
趣旨形成	3.1	4.1
伝達姿勢	4.2	4.4
イメージ形成	2.6	1.4
関係期待	1.8	3.4



※折れ線グラフは、行動性と意識の平均値です。

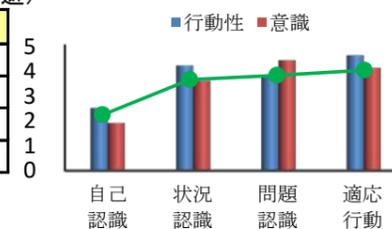
◆責任感

測定項目	行動性	意識
目的姿勢	4.7	3.4
材料確認	4.0	2.5
経過確認	4.9	5.0
情報認識	1.0	2.2



◆ストレス耐性(ストレス回避)

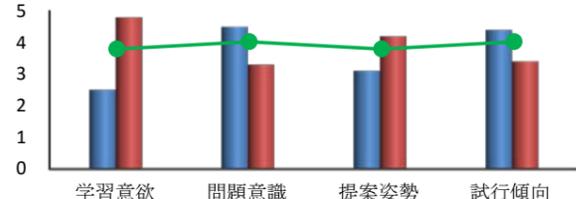
測定項目	行動性	意識
自己認識	2.5	1.9
状況認識	4.2	3.6
問題認識	3.8	4.4
適応行動	4.6	4.1



日常習慣から培われた姿勢と能力

◆探求姿勢

測定項目	行動性	意識
学習意欲	2.5	4.8
問題意識	4.5	3.3
提案姿勢	3.1	4.2
試行傾向	4.4	3.4

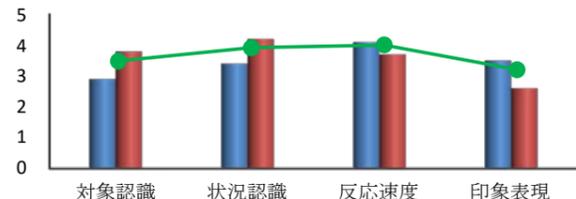


※折れ線グラフは、行動性と意識の平均値です。

個人の意識、個人の目的が強く影響しています。現時点までの生活、活動の環境、現時点での対人関係で培われています。業務経験のない人たちは、的確に現れてきます。個人の目的が曖昧な人は、意識が強く出ているとしても、行動性は低くなります。行動性と意識の数値バランスで推測できます。

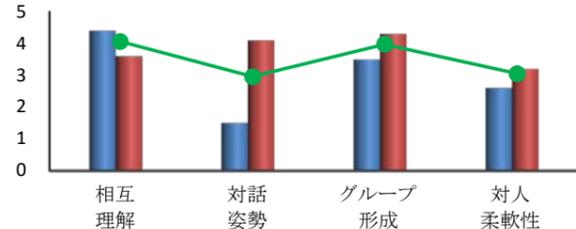
◆感性活用

測定項目	行動性	意識
対象認識	2.9	3.8
状況認識	3.4	4.2
反応速度	4.1	3.7
印象表現	3.5	2.6



◆対人親和性

測定項目	行動性	意識
相互理解	4.4	3.6
対話姿勢	1.5	4.1
グループ形成	3.5	4.3
対人柔軟性	2.6	3.2

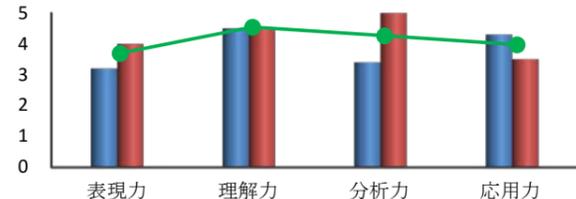


探求姿勢、感性活用の測定は、設問内容に左右されます。求めたい探求のテーマ、目的とする求めておきたい感性を明確にしておく必要があります。

漠然とした設問で求められた数値は、適応性は高いですが、実際の活動環境で変化する可能性が高くなります。

◆基本能力 I

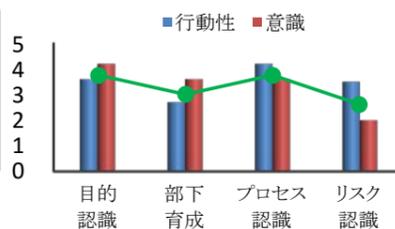
測定項目	行動性	意識
表現力	3.2	4.0
理解力	4.5	4.5
分析力	3.4	5.0
応用力	4.3	3.5



対人親和性、基本能力は、通常の文章から求められます。思考と表現スタイルから求められます。

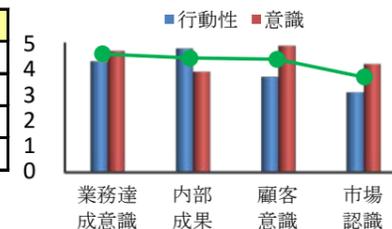
◆リーダーシップ

測定項目	行動性	意識
目的認識	3.6	4.2
部下育成	2.7	3.6
プロセス認識	4.2	3.6
リスク認識	3.5	2.0



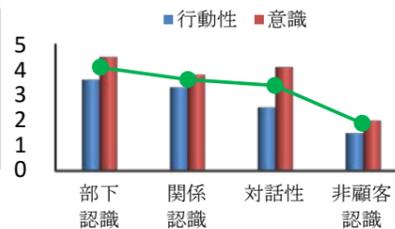
◆成果意識

測定項目	行動性	意識
業務達成意識	4.3	4.7
内部成果	4.8	3.9
顧客意識	3.7	4.9
市場認識	3.1	4.2



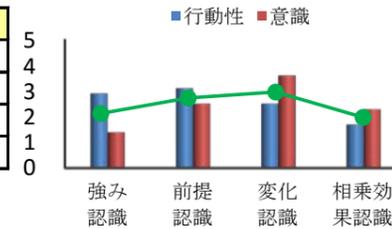
◆対人姿勢

測定項目	行動性	意識
部下認識	3.6	4.5
関係認識	3.3	3.8
対話性	2.5	4.1
非顧客認識	1.5	2.0



◆最適化行動

測定項目	行動性	意識
強み認識	2.9	1.4
前提認識	3.1	2.5
変化認識	2.5	3.6
相乗効果認識	1.7	2.3



業務の目的を設定した設問に対する回答から求められる測定値です。リーダーシップは、リーダーとしての業務、目的、責任を尋ねる設問になります。対人姿勢は、部下、顧客等に限定した設問になります。対する人たちが想定できる場合は、目的に応じた設問を用意します。成果意識は、成果の意味を検討して戴く設問群になります。目的に応じて全体をまとめた形で設問が作成されます。