

人材最適化のための新提案

マイコンピテンシー NEW



マイコンピテンシーご利用者からたくさんのお声を頂きました！

診断内容はよくあてはまっていた。弱い部分で率直に「たのびずか」、
メンバーの方には意外がられました。あまり空気をよみすぎず、
自分の意見に自信を持って自分の意思を伝えていきたいです。

尾道市 食品製造業 20代女性

自分の特性が知らなかった。
強みは伸ばし、弱みは改善していきたい。

尾道市 海運業 20代男性

マイコンピテンシーは本当に良く当たっていました。
弱みについては少しづつ考えていこうと思います。

尾道市 税理士事務所 30代女性

<マイコンピテンシー能力診断のお問合せ>

アクエスビジネスサポート 人材育成事業部

〒722-0036

尾道市東御所町9-1 尾道ウォーターフロントビル3F

TEL. 0848-38-2283 FAX. 0848-38-2284

Mail. info@aquess.jp



採用から育成の時代へ

『マイコンペテンシーβ版』はコンペテンシー(発揮能力)測定テストです。

近年の労働力人口の減少を背景に、人材の採用は非常に難しくなっています。特に、優秀な人材や企業ニーズにマッチした人材の獲得は、これからますます困難を極めていくでしょう。

この先、企業を強くしていくためには既存人材の育成、つまり“採用から教育投資”への戦略の転換が求められます。

そしてその育成・教育は、既存人材の**現在のコンペテンシー(発揮能力)**を知ることから始まります。

『マイコンペテンシーβ版』は被検者のコンペテンシーを正確に導き出す日本で唯一の測定テストです。独自の行動分析の結果と心理アドバイザーの専門的研究(その間の何千名にも及ぶモニタリング)をもとに2000年にリリースされた『マイコンペテンシーα版』は、15年間で700企業、推定70,000名以上の方々にご活用いただきました。

そのグレードアップバージョンである『マイコンペテンシーβ版』が、貴社の人材育成の第一歩をお手伝い致します。

2

特殊な設問形式

従来の設問形式(あてはまる・あてはまらないの5段階評価)では、“どれにチェックをつければ良い結果を狙えるか”が容易に予測できるものでした。

『マイコンペテンシーβ版』では特殊な設問形式(最も近いものを2つ/最も遠いものを1つ選択 or 最も近いものを1つ/最も遠いものを2つ選択)を採用。意図的に「自分自身を良く見せること」ができず、30問というコンパクトな問題数でも信憑性の高さを担保でき、さらに被検者の時間的・体力的負担の軽減を実現できます。

従来方式

A. まさにあてはまる	B. どちらかと言えばあてはまる				
C. どちらかと言えばあてはまらない	D. まったくあてはまらない				
		A	B	C	D
1. ししばしば相手の話を折る	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. タイミング良く上手にトップを引き出している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 対策は超具体的であり、かつ一味違った工夫が入っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 処理ミス・記入ミスが多い	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

『マイコンペテンシーβ版』方式

	①	近い	遠い
・前もってよく考える	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
・物事がうまくいかなくても気落ちしない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
・古い価値観を大事にする	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
・上昇志向が強い	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
・人の行動などを分析する	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②		近い	遠い

1

コンペテンシーという概念

コンペテンシーとは「できる人の行動特性」のことです。

高業績者(できる人)には共通するいくつかの行動特性があるとされ、それをモデル化することで、人材育成や採用、評価における明確な基準として活用することができます。

行動特性は成果への連動性が高い、非常に重要なファクターです。

『マイコンペテンシーβ版』では、独自に確立された**8群75項目のコンペテンシーモデル**で“できる人に共通する行動特性”を基準に、被検者の行動特性(強み・弱み)を測定します。



3

多角的なフィードバック

大切なことはその人の強み・弱みを知るだけでなく“育成”することです。

コンペテンシーβ版では結果を多角的な側面から捉え、報告書も人材育成を見据えたものとなっております。

結果は以下4つの側面に表示

行動傾向

本人の行動傾向をタイプ別に表します。

専門性

専門性の中でも対人関係に強いのか、業務遂行に秀でているのか、戦略思考に優れているのかを表します。

リーダーの可能性

将来どんなリーダーになる可能性があるかを表します。

コンペテンシーの全体バランス

各コンペテンシーの発揮状況を表します。

また、最も重要なことは被検者自身が結果を真摯に受け止め、次へのステップに意識を向けることです。そこで当社では対面でのフィードバックまでをお手伝い。*被検者自身による行動目標の設定を促します。

*オプションとなります。

