

変化対応型人材の適性発見と育成の効果的活用を支援する  
**Global-Assessment Program**

G A P

変化対応適性予測診断



## 変化対応適性予測診断検査とは

予測不能で急激な外部環境変化下で、対応できるビジネスリーダーの発掘・育成は事業の形態・規模にかかわらず急務の課題です。本検査では、VUCA時代にビジネスの成否を握る、変化対応型マネジメントに求められる行動適性が診断できるように設計されているため、多様な人材の発掘と育成に活用していただくことが可能です。



## 変化対応適性予測診断検査の特色

### 1 行動科学と発達心理学からのアプローチ

- ◇未経験領域である将来の職務に期待される行動を予測
- ◇変化対応型人材に求められる能力と期待行動の提示
- ◇中長期にわたる人材育成への方向性の提示

### 2 多様な診断項目

- ◇17の能力要件による評価要素
- ◇変化適応のための4つのコア能力（異文化理解、多様性、アイデンティティ、コミュニケーション）
- ◇評価要素毎に行動分解（行動科学のアプローチ）  
最大95項目の詳細な評価

### 3 妥当性・信頼性

- ◇20年にわたる人材アセスメントデータの蓄積
- ◇3年にわたる受検対象者層へのサンプルテスト
- ◇SPSSを用いての信頼性・相関性の検証
- ◇名古屋大学大学院教授による監修

### 4 人材育成への展開

- ◇個人毎の詳細な行動傾向の把握
- ◇個人毎の能力開発課題を抽出
- ◇組織としての課題抽出と提言
- ◇17の能力と連動しての計画的な人材育成の展開
- ◇適性人材の早期発見と体験学習による育成

\* SPSS: Statistical Package for Social Science

## 評価要素

### 1 4つのコア要素（変化適応に求められる能力）

「異文化理解」「多様性」「アイデンティティ」「コミュニケーション」

### 2 17の能力要件

コア要素	能力要件	定義
異文化理解	異文化理解	文化の違いに気づき、共感的理解に努め、合意形成を図っていく取り組みや、自ら適応行動を取り、異なった文化の融合による新たな価値を創出していく行動
	相手目線	立場の違いからくる発想を肯定的に捉え、相手の立場に立つとともに、客観的に見ることで彼我の見解の違いに気づき、新たな選択肢を見極めていく行動
多様性	多様性の受容	受容の間口を広く取り、多様な価値観の存在を認め、異質な考え方や言動を受け入れていく姿勢や、差異を乗り越えて協業姿勢を構築していく行動
	状況対応	変化を素早く捉え、状況に則した柔軟な判断を行い、場に応じた適切な対応行動を取っていく体験を積み重ねることで、変化対応力を高めていく行動
	思考行動の柔軟性	環境変化を掴み、変化に応じた判断を下し、状況に応じた打ち手を選択する姿勢や前提条件が変わるなか、当初の計画にとらわれず迅速な修正行動を選択していく行動
	創造性	斬新な視点から着眼し、独創的な切り口から発想の幅を拡充し、新たな価値創出につながる展開のイメージを構築していく行動

# "Global Assessment Program"

コア要素	能力要件	定義
アイデンティティ	自己変革	自らの行動を変えていく必要性を認識し、自らの弱みや課題を受け入れ、抜本的に自己の言動を変化させ、より高い成果を目指して邁進していく行動
	インテグリティ	自らの律する芯の強さ、個人の考えや尊厳に真摯である姿勢、法令順守に対する意識や個々人を公正に扱い誠実に対応していく行動
	合意形成型リーダーシップ	目指すゴールとしてビジョンや目標を掲げて、組織をゴールに向けてまとめていく取り組みを主導し、自らの考えを組織に浸透させて組織の総意にまとめあげていく行動
	成果へのこだわり	高い目標を掲げ、自己関与の姿勢を弱めることなく場に対峙し、成果達成に向かって邁進する姿勢や、不測の事態や障害をものともせず立ち向かう行動
	ストレス対応	葛藤や軋轢をものともせず、プレッシャーを受けることなく、自己の感情をコントロールしながら、状況を乗り越えて平常心を保っていく行動
	人材活用	能力や経験に見合った権限を付与することで、個々人のキャリア形成に主体的に関与していくとともに、人材の計画的な育成によって組織全体の人的資源を活用していく行動
	動機づけ	能力向上の機会を創出し能力開発に努めるとともに、部下や後輩が能動的に取り組める環境を整え、挑戦的かつ刺激的な仕事を与えて自主的な取り組みを引き出す行動
コミュニケーション	コミュニケーション	情報のレベルを整えることで、双方向の意思疎通を円滑にし、互いの理解の促進を高める姿勢や相互の歩み寄りによって利害を調整し、心から賛同を引き出す行動
	積極性	前向きな姿勢で高い目標に向かって挑戦し、自らの行動によって状況を打破する取り組みや、常に場に関与し、先頭に立って状況の打開を図っていく行動
	社交性	周囲との交わりに長け、物事への関心が強く、双方向の交流に意欲を振り向けていく取り組みや、人的なつながりに重きを置き、場を盛り上げて周囲を活性化していく行動
	共感性	他者の心情に注意が向かい、気持ちを理解し、肯定的に接していく姿勢や、相手の置かれた状況に配慮して、気持ちを受け止めたことを相手に伝える行動

## 3 行動分解

コア要素	能力要件	要件 行動 分解
異文化理解	異文化理解	関心、差異の察知、内省的観察、共感的理解、共通の合意、共生、価値観、行動様式、文化、慣習、異質、外国語、独自性、不確実性の受容、多元志向
	相手目線	察知、現状肯定、客観視、内省、発想転換
多様性	多様性の受容	接点窓口、多様性の存在、異質な価値観、受容、協業
	状況対応	変化の感知、弾力性、状況判断、適応行動、学習
	思考行動の柔軟性	臨機応変、先進性、対応の幅、行動修正、スピード
	創造性	着眼、イマジネーション、独創、構想、付加価値
アイデンティティ	自己変革	状況認知、自己否定、変革意識、行動受容、挑戦
	インテグリティ	自己基軸、自律、個の尊重、法令順守、公平誠実
	合意形成型リーダーシップ	統括統合、方向指示、主導、浸透、影響
	成果へのこだわり	高業績志向、当事者意識、持続性、バイタリティ、執着不屈
	ストレス対応	ストレッサー、感情のコントロール、発散、葛藤処理、克服
	人材活用	権限委譲、差異の認知、キャリア形成、指導育成、成長機会の醸成
	動機づけ	機会創出、尊重、支援、スキル向上、自己実現
コミュニケーション	コミュニケーション	情報共有、意思疎通、相互理解、折衝、納得
	積極性	ポジティブシンキング、起動力、行動力、自己投入、率先
	社交性	開放性、外向、交流感、ネットワーク構築、活性化
	共感性	気づき、心情理解、他者肯定、配慮性、反応行動

## 検査アウトプットイメージ

**I 1. 評価**

異文化理解	多様性	アイデアシティ	コミュニケーション	合計
73.5点/120点	69.5点/120点	120点/210点	69.5点/120点	332.5点/570点

**II 項目別スコア**

異文化理解: 34  
多様性: 34  
アイデアシティ: 34  
コミュニケーション: 37

**III 17の能力要件評価表**

項目	スコア
①異文化理解	3.8
②多様性	3.8
③多様性の尊重	3.8
④状況対応	4.8
⑤多文化理解	3.3
⑥創造性	3.2
⑦自己変革	3.4
⑧自己の学び	3.6
⑨異文化への関心	3.4
⑩ストレス対応	3.6
⑪人財活用	2.8
⑫動機づけ	3.4
⑬コミュニケーション	4.1
⑭多様性	3.9
⑮柔軟性	3.7

**IV プロフィール分析**

①GD分析

②LM分析

③TM分析

④CS分析

⑤DS分析

**②LM分析 L-縦軸**

L-リーダー3.0 M-マネージャー3.0

LM分析は、マネージャーとリーダーの行動傾向を比較します。縦軸のリーダーは組織をけん引する行動を現わし、横軸のマネージャーは、結果に基づいての組織運営を現わします。マネージャーは、結果に基づいての組織運営を現わします。マネージャーは、結果に基づいての組織運営を現わします。マネージャーは、結果に基づいての組織運営を現わします。

**③TM分析 T-縦軸**

T-タスク志向4.0 M-人間関係志向4.0

TM分析は、仕事の中での意向性を示しています。縦軸は成果志向の強さを現わし、横軸は職務遂行の中で人間関係を優先する傾向を現わしています。縦軸は成果志向の強さを現わし、横軸は職務遂行の中で人間関係を優先する傾向を現わしています。

**④CS分析 C-縦軸**

C-挑戦性3.4 S-安全意識性4.4

CS分析は、仕事の中での意向性を示しています。縦軸は挑戦する行動傾向を現わし、横軸は安全意識的な行動傾向を現わしています。縦軸は挑戦する行動傾向を現わし、横軸は安全意識的な行動傾向を現わしています。

**⑤DS分析 D-縦軸**

D-発展前後3.1 S-現状維持4.2

DS分析は、付加価値創造に向けての行動傾向を現わしています。縦軸は発展的や創造性を現わし、横軸は現状維持の保守的傾向を現わしています。縦軸は発展的や創造性を現わし、横軸は現状維持の保守的傾向を現わしています。

フィードバックシート見本

個人へのフィードバックレポート(電子ファイル)を作成すると共に、グローバル人材としての適性や今後の啓発ポイントを提示します。また、人事部門に対しては組織体としてみたグローバル人材への課題や全体を数値化したデータなど包括的なフィードバックを行います。

## 実施の流れ



## 変化適性予測診断検査概要

対象	概要
診断領域	変化適性人材の適性診断・選抜、異動、人材採用、人材育成
実施対象	管理監督者および次世代幹部候補者、学卒新規採用(大学・短大)
実施方法	マークシート方式
検査内容	設問総数: 200問(本人用)、194問(学卒採用)、150問(配偶者用) 検査時間: 60分~45分
診断結果	個人別フィードバックシート(本人・配偶者) 人事部用フィードバックシート(学卒採用) 総合報告書(組織能力と課題) *オプション

「成果」にこだわる人材開発・育成会社

**ビジョンシーク株式会社**



〒534-0025 大阪市都島区片町2-2-40 4F  
TEL:06-6882-2033 FAX:06-6882-2034  
URL:visionseek.jp MAIL:info@visionseek.jp