



# Manager Ready<sup>®</sup>

## 概要資料

# アセスメントの種類

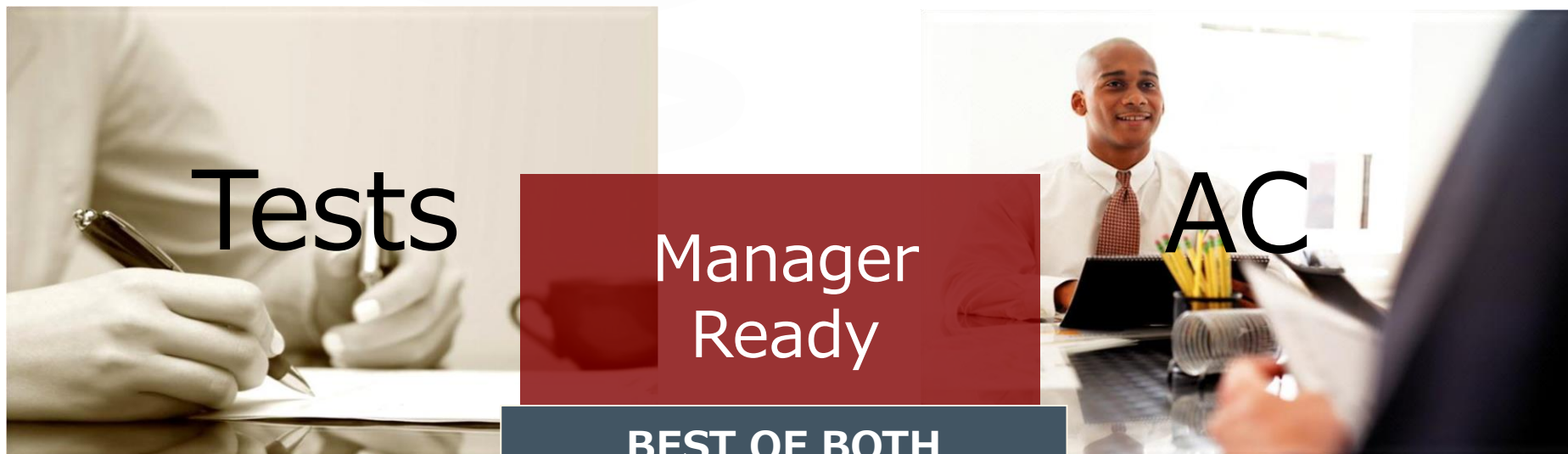
人材アセスメントには、主に4つの手法があります。

目的に応じてアセスメント手法を選び、場合によっては組み合わせて実施します。

	アセスメントセンター方式	行動インタビュー	360度評価	テスト
診断対象	能力/行動	能力/行動 経験	能力/行動	知能・性格・知識など
観察場面/対象	演習（シミュレーション）	過去の行動	職場での行動	テストの解答
評価者	プロフェッショナル（複眼）	プロフェッショナル（単眼）	上司・同僚・部下等	被評価者本人
時間軸	現在～将来	過去	現在	現在

# Manager Ready<sup>®</sup>の特徴

安価で実施が簡単な適性検査等のWebテストの特徴とアセスメントセンター方式のように能力を詳細に測るアセスメントの特徴の両方を備えたサービスです。



- + コスト
- + 実施時間
- + レポート納品のスピード
- + 実施の簡便さ

- 「知る」と「できる」は異なる
- 十分な能力開発計画の助けにはならない

- + リアルな仕事場面
- + 実際の行動を観察
- + 訓練されたアセッサー
- + 深い洞察

- コスト
- レポート納品のスピード
- 実施時間

# シミュレーション型アセスメントとは

演習（シミュレーション）場面での行動を観察、評価し、個人の能力を診断するアセスメント手法です。

## ■ 概要

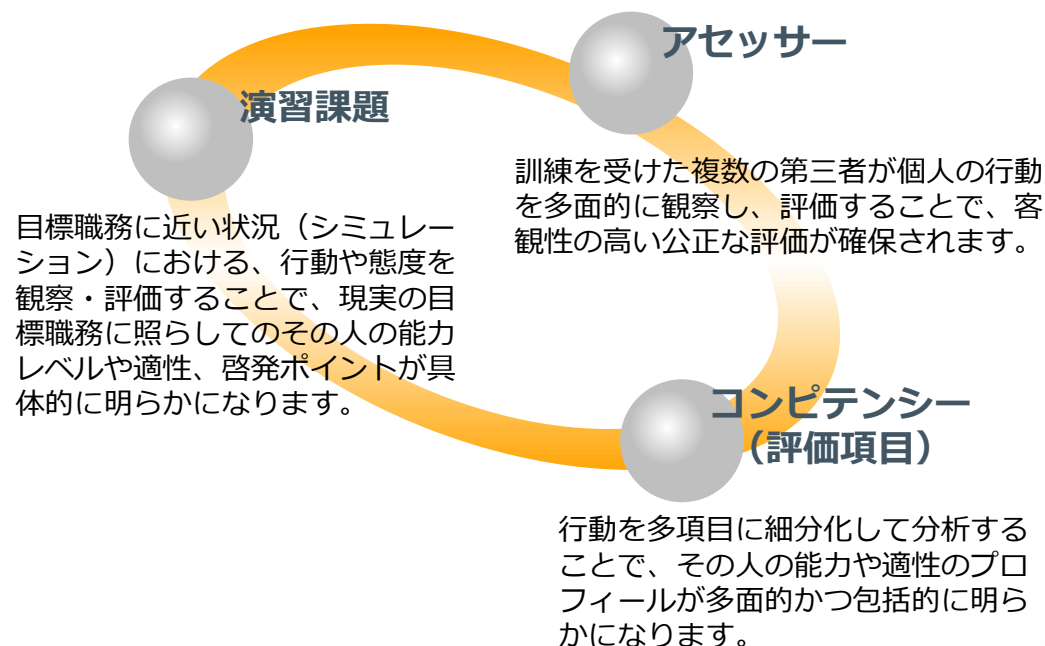
個人の能力の実態や将来どのように発揮されるかを事前に発見する行動心理学や認知科学といった学術的背景を持った測定手法です。

個人の能力が目標（将来期待される）職務においてどのように発揮されるかを測定する事ができます。

目標職務で起こりうる状況を様々な演習課題を通じて再現し、その演習時の行動を多面的・客観的に評価する技法です。

## ■ 3つの構成要素

- ① コンピテンシー（評価項目）にもとづいて
- ② 心理学的に設計された数種の演習課題を使って
- ③ 特別に訓練を受けたアセッサーが、参加者の演習行動を観察し、評価を行う



# 効果

演習課題（ビジネスシミュレーション）として、ターゲットジョブで直面する意思決定、人材育成、他部門との関係構築などの場面が具体的・現実的に設定されます。

診断結果は、参加者／経営・人事部門の双方にそれぞれ有益な効果をもたらすことが可能です。

## 経営・人事部門にとっての効果

- 参加者個々人における、管理職としてのコンピテンシーの発揮度合いを効果的に診断することができる。
- コンピテンシーをベースにした詳細な人材データを入手でき、能力開発に向けて効果的な手立てを打つことができる。
- 得られたデータは参加者の能力開発だけでなく、今後のサクセッション・マネジメントやキャリア・ディベロプメントなど、人事関連の様々な企画や構想に役立てることができる。
- 将来の選抜・配置の際には参考データとして活用できる。

## 参加者にとっての効果

- ターゲットジョブで直面するであろう課題を、直接体験できるチャンスとなる。
- 行動ベースで能力開発ニーズを掴むことができ、自分のどのような行動が課題遂行に強みとして役立ち、どのような行動が障害となるかを知ることができる。
- 詳細のレポートによって、自身の能力に対する自己認知を深め、課題設定および効果的な能力開発の計画・実施をすることができる。

# グローバル対応

10言語に対応しており、グローバルで同演習、同コンピテンシーで管理職の能力を測定する事が可能です。  
グローバルでタレントを比較したり、全世界で共通の能力開発プログラムを展開する事が出来ます。

## 【利用可能な言語】

- 日本語
- インドネシア語
- ポルトガル語
- 中国語（簡体字&繁体字）
- 英語（アメリカ、イギリス、インド）
- フランス語
- ドイツ語
- スペイン語
- ロシア語
- トルコ語



## 世界26カ国42ヶ所での多国籍プロジェクトが可能

グローバルな競争が加速する中、グローバル人材の育成に力を入れる企業が増えています。  
MSCは、世界26カ国に42ヶ所で事業展開をしているDDI社と協働で  
多国籍プロジェクトの実施を支援し、グローバル展開を確実に成功へ導きます。

# 運用プロセス

事前準備に最短1週間を要します。  
実施後のレポートは10営業日で納品致します。



# 評価項目 コンピテンシー(標準版)

40年間にわたるリーダー研究を背景に、ハイパフォーマー管理職の行動傾向と800名以上の管理職の職務分析、120万人へのアセスメント経験に基づき、10個のコンピテンシーを採択しています。

## 対人関係スキル

人間関係の構築	個人のニーズに対応して、信頼を築く。双方向型コミュニケーションを奨励し、人間関係を強化する。
効果的な話し合い	他者との話し合いの際に、目的を明確化し、アイデア作成に相手を巻き込み、今後やるべきことに関する合意を形成する。

## リーダーシップ・スキル

コーチング	業績改善が求められる場合や、新しい職務で成果を挙げる際に必要とされる特定の行動、スキル、知識に的を絞った行動計画の作成と実行に相手を巻き込む。
影響力	効果的に他者を巻き込み、影響戦略を用いることで、アイデアや計画に関する合意を得る。
権限委譲／エンパワメント	権限範囲、支援、フォローアップを明確にしながら、任務や意思決定の責任を委譲することで、成果を出し、個人やチームの能力を強化する。
変革の推進	新たな、異なるアプローチで問題やチャンスに対応するよう他者に働きかける。職場内での部下たちによる変革の実施や、職場内で実施される変革への部下たちの受容を促進する。
イノベーションの推進	内外の既存顧客および潜在顧客に測定可能な価値が提供できる斬新な解決策の創出に向けて、人々が駆り立てられるような環境（文化）をつくる。仕事の問題解決やチャンスをとらえるために、従来とは異なる画期的な改善策につながる新たな方法の試行を奨励する。

## 意思決定／計画スキル

計画と組織化	優先度やスケジュールの設定、リソースの有効活用によって、個人やチームが仕事を予定通り効率的に完遂できるよう支援する。
意思決定	課題、問題、機会を特定し、理解する。異なる情報源からのデータを比較し、結論を導き出す。行動計画を選択するために効果的手法を用いたり、適切な解決策を考案する。事実や制約、考えられる結果に沿った措置をとる。
顧客重視	顧客の視点がビジネス上の意思決定や事業活動の背景にある原動力となっているようにする。顧客と自組織の両方のニーズを満たすサービス活動を企画し、実施する。



# Manager Ready<sup>®</sup>技術仕様 Version 2018.12.05

Manager Ready<sup>®</sup>をご利用いただくにあたり、以下のシステム環境をご準備くださいませ。

## ■ラップトップPCおよびデスクトップPCの要件

### オペレーティング・システム（OS）

Microsoft<sup>®</sup> Windows<sup>®</sup> 8  
Mac<sup>®</sup> OS<sup>®</sup> X

### ブラウザ（以下の最新版）

Microsoft<sup>®</sup> Edge<sup>®</sup>  
Google<sup>®</sup> Chrome<sup>®</sup>  
Mozilla<sup>®</sup> Firefox<sup>®</sup>  
Apple<sup>®</sup> Safari<sup>®</sup>

### ネットワーク

スムーズなビデオ再生のために、PC1台につき 1 Mbps以上の通信速度（下り）をご用意ください。  
ファイアウォールを使用してWebサイトをブロックしている場合は、次のドメインへのアクセスを許可してください。

- \*.ddi.com
- \*.ddiworld.com
- \*.kaltura.com
- \*kalturavod-f.akamaihd.net
- \*.PolyV.net

### その他

ブラウザのポップアップブロックを無効にします。  
ブラウザの設定でJavaScriptが有効になっていることを確認します。  
もし可能であれば、ブロードバンドインターネット接続（非ワイヤレスインターネット接続）を使用します。

# 演習サンプル

時間が進むにつれて、タスクが追加される。

PLM

タスク

山田

顧客ツアーの案内役

武藤

機器の性能向上について

完了済タスク

00:14:44

武藤

機器の性能向上について

6:04 PM

毛利さん

私は陣内さんのチームに加わった技術スタッフです。最近、レーザー機器の業者から微調整ツールを入手しました。そのツールを使い標準の手順で調整をしましたが、加えて友人から聞いた他の手順も試してみることにしました。その友人からの情報では、効率が8パーセントも向上し、作業のやり直しが4パーセント減るといいます。設定はメーカーの推奨範囲を超えていますが、友人によると過去6か月で問題はなかったそうです。

これを読んで、どうしても試したくなりました。友人が教えてくれた紹介記事にある手順を参考にして、先週、こちらでレーザーの調整をしました。まだ品

回答欄

以下の質問に回答してください。

武藤さんへの回答を作成してください。メッセージには、最適と思われるとるべき行動を示してください。

B

I

U

≡

≡

下書き保存

送信

差出人: 川井、営業  
宛先: 山田

山田さん

今回、Holix社のツアー案内の担当は山田さんの番だと理解しています。月曜の午前9時にお客様と一緒にそちらに行きますね。X-12の新しいアプリケーションについて詳細を知りたいそうです。この契約は、X-12の長期的な成功を大きく左右する可能性があります。

このお客様について確認しておきたい情報があれば、連絡してください。ツアーの準備に役立つと思います。

Holix社は、X-12を通常よりもカスタマイズしたいと考えているようです。カスタマイズの経験が豊富な山田さんが今回の担当ということで安心していきます。この件では、山田さんのような経験あるメンバーが必要です。では、来週を楽しみにしています。

よろしく願いいたします。

川井

スクリプト




プログラムにより、明日毛利さんのチームに加わりま  
も変更を加えてみたいと思います。早く出社して、  
してきます。

上司・部下・他部署の同僚からのメールや口頭（VTR）  
で課題・相談・苦情の連絡が届く。

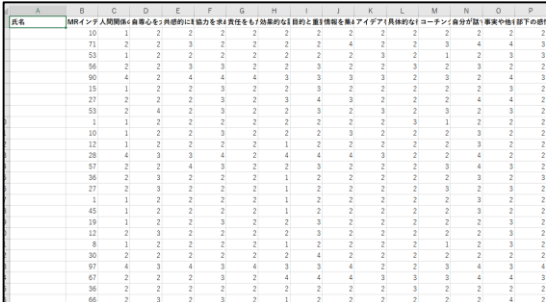
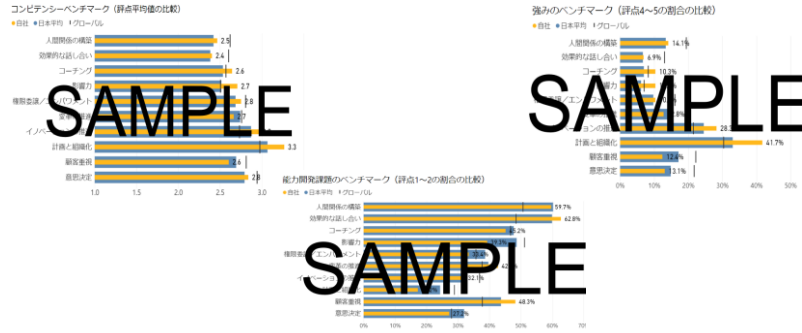

9

©Development Dimensions International, Inc., 2018. All rights reserved.

# 3つのレポート

	<div>納品物</div>	<div>解説</div>
受講者	<div>受講者用フィードバック・レポート</div> <div></div>	<div>コンピテンシー毎に5段階評価で診断結果を記載しています。</div> <div>また、コンピテンシー毎の詳細ページでは、コンピテンシーを形成する各キーアクションの評価を4段階評価で記載しています。</div> <div>さらに、今後上司との話し合いを通して決定する能力開発計画、進捗状況を測定するためのヒントも掲載しています。</div>
上司	<div>上司用レポート（能力開発用）</div> <div></div>	<div>受講者用フィードバックレポート同様にコンピテンシー毎の個人評価を記載しています。</div> <div>受講者の上司がアセスメント結果のフィードバックを実施するためのヒントや、コーチング、部下のための能力開発計画立案、育成の進捗状況を測定する上で役立つ情報を記載しています。</div>
上司	<div>上司用レポート（採用・選抜用）</div> <div></div>	<div>受講者用フィードバックレポート同様にコンピテンシー毎の個人評価を記載しています。</div> <div>加えて、総合的なリーダーへの準備度を測る指標（インデックス値）、コンピテンシーの発揮状況を追加で確認するのに有効なインタビューガイドを掲載しています。</div>

# 結果一覧とベンチマークデータ

	納品物	解説
人事／ 経営	<p>個人別コンピテンシー結果の一覧（標準版）</p> 	<p>全受講者のコンピテンシーごとの評価結果一覧表をご提供します。受講者個人の評点傾向や、全体の傾向性を知る上での基礎資料となります。</p>
	<p>各種比較データ</p> 	<p>グローバル／日本のベンチマークとの比較の他、強み毎、能力開発課題毎にグローバル／日本ベンチマークと比較した結果をご提供します。各コンピテンシーの評点結果を、過去のManager Ready受講者と比較することができます。 ※標準版コンピテンシーのみ対応</p>
	<p>ヒストグラム</p> 	<p>全受講生の各コンピテンシーの結果をもとに作成するヒストグラムを提供します。どこに強みがあり、課題はどこにあるのか等、全体の傾向を把握し、今後の施策を検討する材料となります。</p>

# Strategic Talent Reviewの実施

Manager Ready<sup>®</sup>受検完了後に、貴社経営及び人事部向けに開催します  
受講者全体の傾向等を踏まえて、今後の能力開発の方向性について提言いたします。

## ■ 目的




- プロセスやアセスメントの概要を確認し、診断された集団の能力傾向について確認する。
- 集団傾向を分析し、組織課題を明らかにして、解決に向けて、取り組む施策について議論する。

## ■ 実施内容（アジェンダ）

- プロジェクト概要
  - 全体プロセス
  - アセスメントの概要
  - 測定コンピテンシー
- 集団傾向の報告
  - コンピテンシーアベレージ（グローバル／日本）
  - 強みの割合
  - 能力開発ニーズの割合
  - ヒストグラム
- 個人別の診断結果 ※診断結果とフィードバック内容の報告
- プロジェクト総括

# フィードバックオプション

Manager Ready<sup>®</sup>の結果を能力開発に活かすためにも、自身の課題を明確にすることが重要です。  
能力開発の促進を支援するために、3種類のフィードバック（オプション）を準備しております。

フィードバックの種類	概要
個人フィードバック 	MSCのコンサルタントが受講者1名に対し 1時間の個人フィードバックを実施する
グループフィードバック 	MSCのコンサルタントが受講者最大16名に対し 4時間のグループフィードバックを実施する
フィードバック提供者研修 	MSCのコンサルタントが顧客内のフィードバックプロバイダーを1日かけてトレーニングする

# お問い合わせ

株式会社マネジメントサービスセンター  
営業本部

[sales\\_support@msc-net.co.jp](mailto:sales_support@msc-net.co.jp)

〒100 - 0005

東京都千代田区丸の内1- 4 -1 丸の内永楽ビルディング15F

[www.msc-net.co.jp](http://www.msc-net.co.jp)