

最適なリーダー人材を見極める

ヒューマンアセスメント サービス概要資料



ひとの成長が組織の力に

MSC

ヒューマンアセスメントとは

ヒューマンアセスメントとは、米国において開発された「アセスメントセンター方式」にもとづく人材アセスメント手法の1つです。

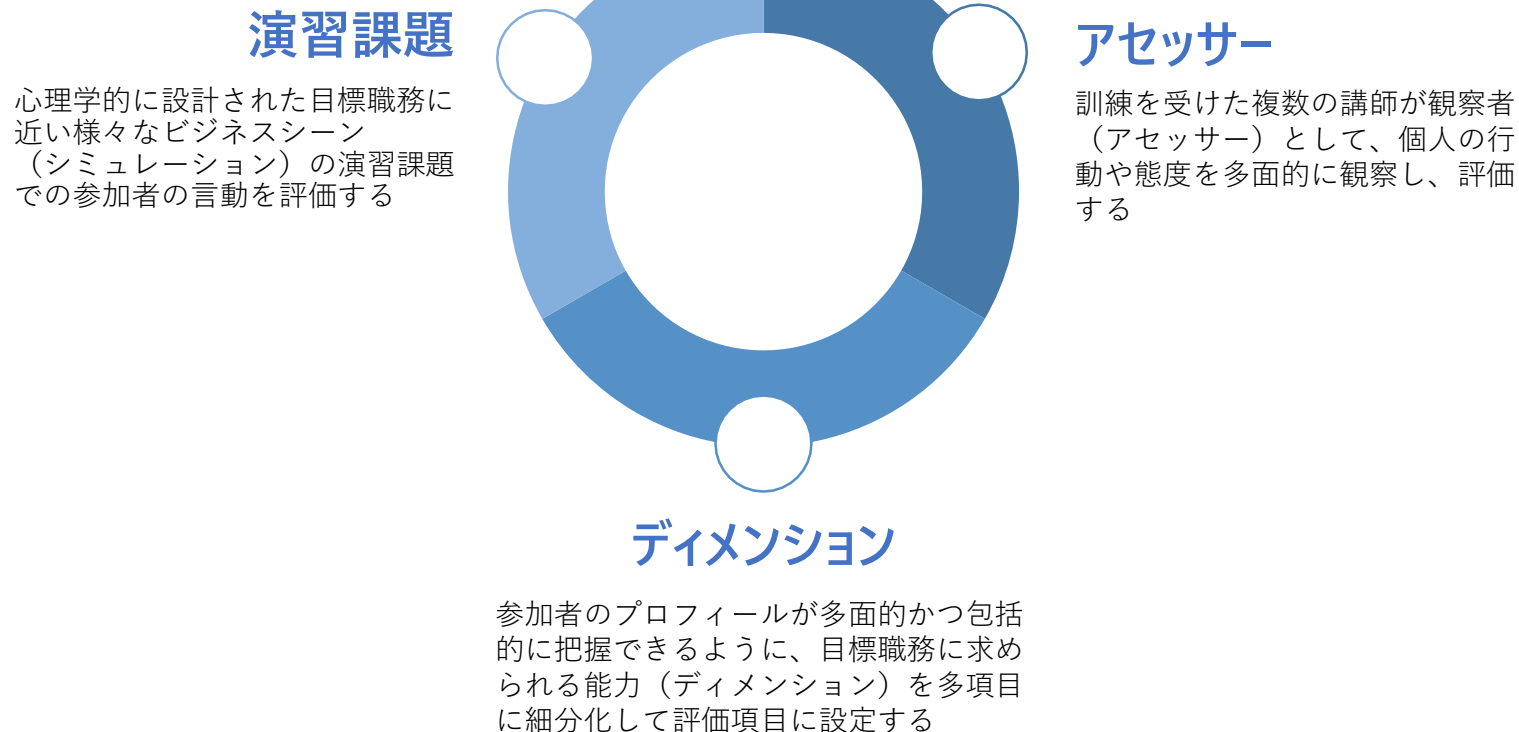
個人の能力や資質が目標職務においてどのように発揮されるかを、多面的・客観的に評価する技法です。

通常1日～3日間の集合研修スタイルで行い、研修期間中に観察された参加者の言動を評価の対象とします。

また、参加者は研修期間中に様々な演習課題を通じて目標職務を疑似体験することが出来ます。

その体験によって自分自身の能力の強みや弱みについて大きな気づきを得ることに繋がります。

■ ヒューマンアセスメントの3つの要素



ヒューマンアセスメントの活用方法

ヒューマンアセスメントは人材の将来を予測するのに有効

人材アセスメントには様々な種類があり、それぞれ異なる利点と留意点があります。

ヒューマンアセスメントの特徴はシミュレーションによって将来期待される職位でどのような能力発揮が出来るのかを評価する事です。

次世代リーダーの選抜や昇進昇格試験など人材を選抜・発掘する際に効果的に活用できます。

また、アセスメント結果は今後の能力開発プランの策定の参考情報になるため、参加者自身の能力開発にも有効に活用できます。

各種人材アセスメントの特徴

未来 ↑ 現在 ↓ 過去	アセスメントツール	診断の内容	利 点	留 意 点
	ヒューマンアセスメント (アセスメントセンター方式)	将来期待される職位でどのように行動するか	未経験の職位に対する現時点での準備度（レディネス）が明確になる	原則として、専門分野や業界特有の知識・経験は判定しない
	パーソナリティ 診断テスト	リーダーシップやマネジメントに影響する性格的特徴は何か	行動の内面的背景や将来にも持続するであろう傾向性への洞察が得られる	将来のビジネスにおける行動の「効果の度合い」までは正確に予測できない
	360度診断	日頃の行動が周りにどう映っているか	本人の意図、行動の効果の度合い、他者の受け止め方や期待などに関する考察を与える	評価の甘辛等によりデータの客観性・正確さは限定的である
	行動面接	実際に何を体験し、どう行動したか	本人のこれまでの経験の度合いや具体的行動、その成果が、実際のビジネスに沿って明示される	過去の責任・役割・環境が将来のそれとは異なる場合、活用は限定される
	人事評価	社内における実績・評価	実務面での公式な評価が確認できる	あくまで過去の実績。定性的成果やプロセスの評価はばらつく可能性がある

ヒューマンアセスメントの特徴

豊富な経験と実績

1973年にアセスメントセンター方式のヒューマンアセスメントを日本国内で初めて導入して以来、豊富な実績があります。

これまで、大手・中堅企業を中心に約2000社のアセスメント実績があり、年間約300社、受講者数約2万名で、これまでに延べ80万名のアセスメントを手がけて参りました。

我々MSCは、業界最大級の実績と実績に裏付けられた豊富なノウハウを保有している人材アセスメントのリーディングカンパニーと自負しています。

全階層に対応できるラインナップ

一般社員向け～経営層向けまで全階層に対応出来る演習と評価項目がございます。

階層によって組織の中での置かれた立場、求められる役割と成果は大きく変わっていきます。弊社では独自の階層移行モデルをベースに、各階層毎に演習課題の状況や難易度、求められる能力要件（ディメンション）を設定しております。

目的や対象に合わせた適切なアセスメントを提供する事が出来ます。

研究開発（R&D）機能による継続的な開発

アセスメント領域に関する研究開発の専門部署を設置し、継続的にヒューマンアセスメントの開発・改善に取り組んでいます。

時代に合わせた新たな演習課題の開発や修正に取り組んでおり、**階層毎にバリエーション豊富な演習課題を有しております。試験で運用される際などは、公平性を保つために演習課題を入れ替えながら実施する事も可能です。**

中長期的に継続して活用頂く供給体制を整えております。

使用される代表的な演習課題

心理学的に設計された目標職務に近い様々なビジネスシーン（シミュレーション）
として以下のような演習課題を実施します。

ヒューマンアセスメントで主に用いられる4つの演習課題



インバケット演習

意思決定場面

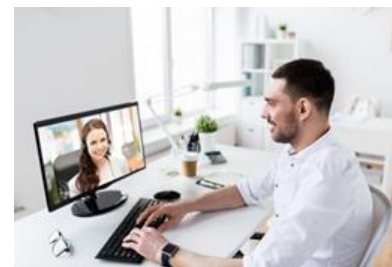
ステークホルダー（上司、部下、顧客など）からの依頼事項に対して、メールで返信する場面を模した演習



グループ討議演習

会議場面

与えられたビジネス課題に対して、他の受講者と議論する場面を模した演習



面接演習

1対1場面

相手（上司、部下、顧客など）との間に発生している課題を解決するために、1対1で会話する場面を模した演習



分析・発表演習

分析場面・発表場面

組織（部門、課、チーム等）の長として、組織のビジョンや戦略を立案する場面を模した演習
また、立案後に組織のメンバーにプレゼンテーションを行う場面を模した演習

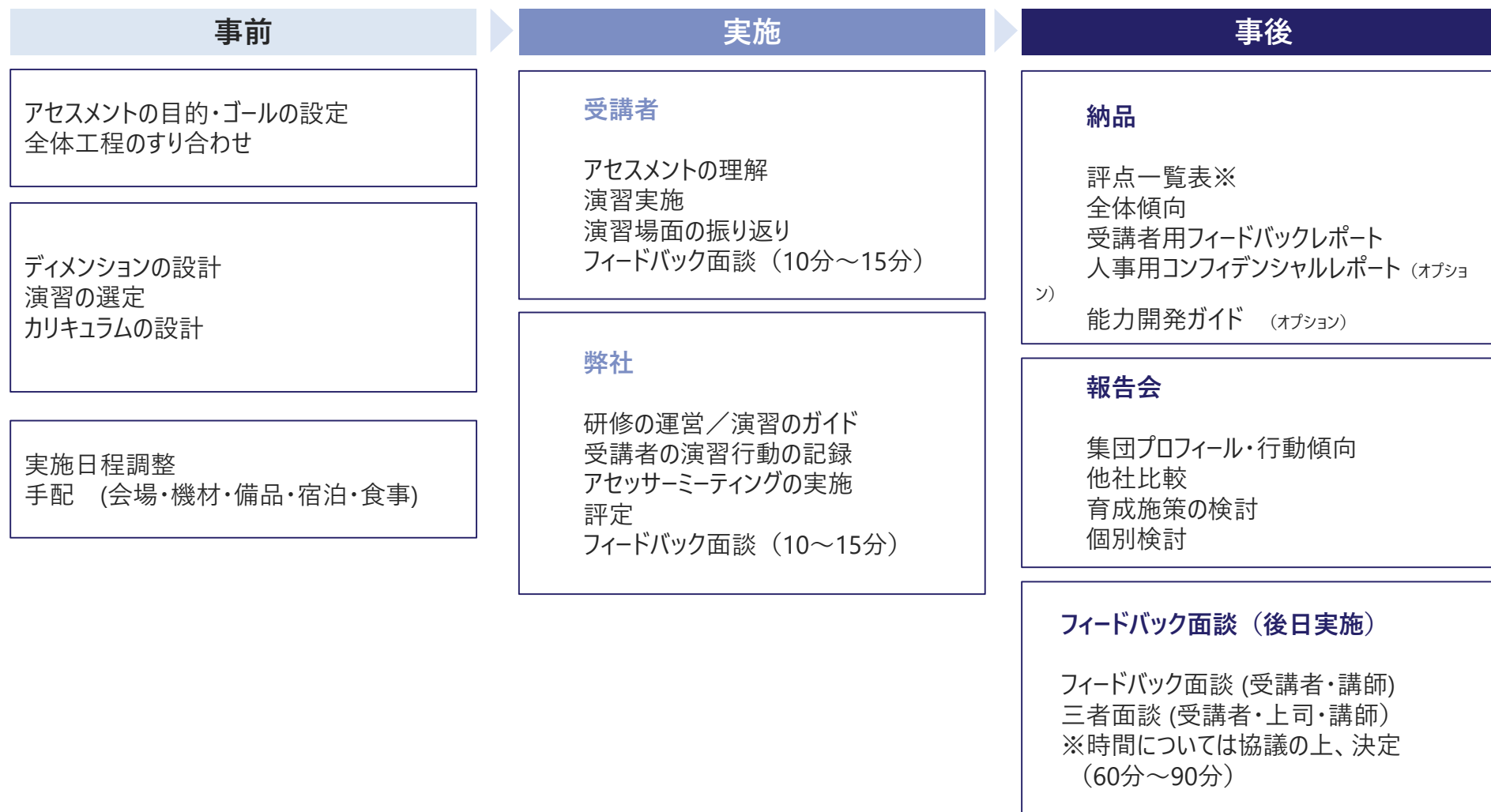
カリキュラム例：2日間版（3演習）

アセスメントによる能力診断に加えて、フィードバックや振り返りなどの能力開発パートが充実したカリキュラム例です。一回の研修の推奨受講者数は4名～18名です。



アセスメント実施の流れ


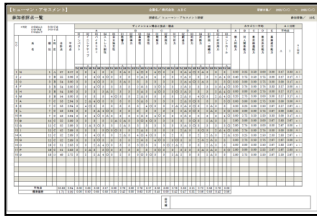
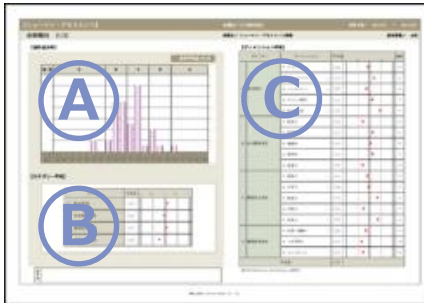
基本的な実施フロー（事前設計・準備から、アセスメントの実施、実施後のフォロー）は以下の通りです。
詳細スケジュールはお客様のご状況に応じてプランニングいたします。



60日前～

45日以降～

※評点一覧は実施後10日でご提出します。

	納品物	解説
受講者用	<p>フィードバックレポート</p> 	<p>アセスメントの結果および受講者の能力開発に向けてのアドバイスが記された受講者向けレポート。弊社のレポートの特徴としては、汎用コメントを選択する形ではなく、受講者にとって効果的な文章になるように一人ひとりにレポートを作成しています。</p>
人事用	<p>評点一覧表</p> 	<p>全受講者のディメンション評定を合計点の高い順に並べた一覧表。各受講者のディメンション評定と強点・弱点のディメンションが一覧化され、全体の中でどの位置にいるかを知る上での基礎資料となります。</p>
	<p>全体傾向</p> 	<p>A. 合計点分布 合計得点の分布グラフ。受講者の点数のレンジ、分布度合を視覚的に把握することが出来ます。</p>
		<p>B. カテゴリー平均点 ディメンションをカテゴリーごとに分類し、それぞれの平均点をグラフ化したものとなり、大枠での組織の能力傾向を把握することが出来ます。</p>
		<p>C. ディメンション平均点 ディメンション別平均点をグラフ化したものとなり、上位から順位が付けられており、組織としての強いディメンション、弱いディメンションを把握することが出来ます。</p>

会社概要



本社

東京都千代田区丸の内1-4-1 丸の内永楽ビルディング 15階

事業所

東京、大阪、名古屋、福岡、札幌、仙台

資本金

1 億円

設立

1966年 9月

元GHQコンサルタント、日経連コンサルタント等により設立
MTP（マネジメントトレーニングプログラム）及び

女性社員教育訓練を提供

1970年代より、人材アセスメント、職務分析、
リーダーシップトレーニングをグローバルに提供

実績

- ・国内大手企業、国外グローバル企業を中心に、
年間約800社の組織へサービスを提供
- ・人材アセスメントセンター領域の国内最大手
- ・リーダーシップ育成、経営者育成までの能力開発を提供

社員数

- ・正社員 203名（うちコンサルタント68名）
- ・契約コンサルタント：207名
- ・※2022年4月現在

パートナー

DDI社とMSCは50年間のパートナー

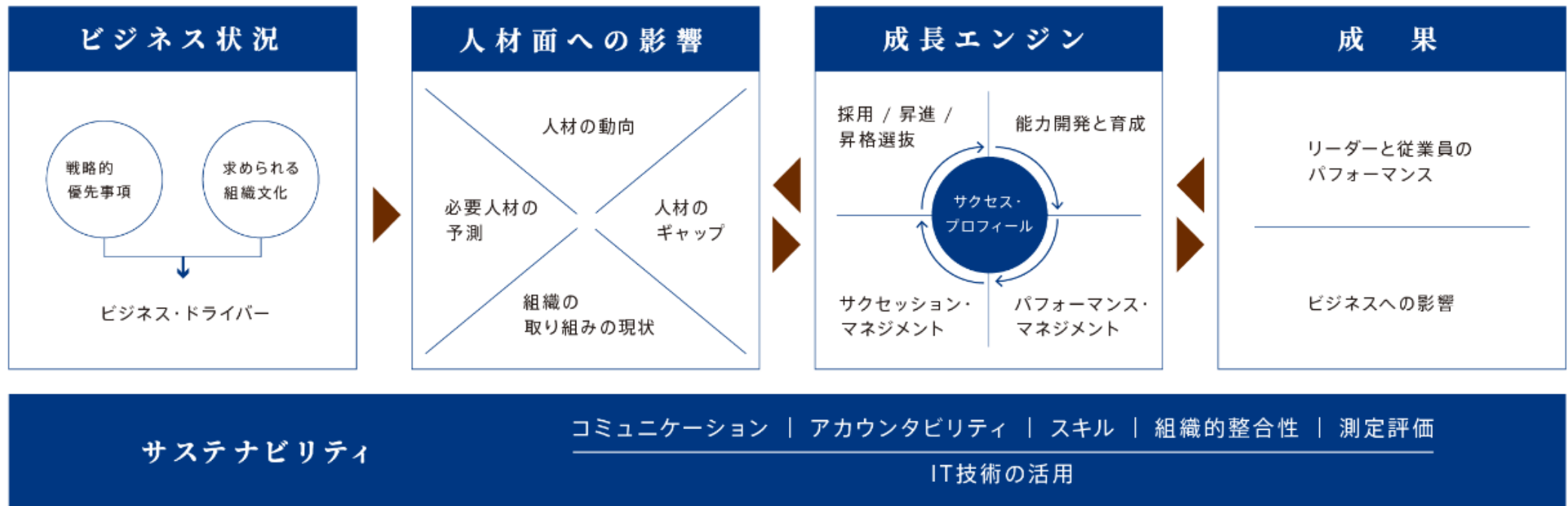


人材アセスメント分野のグローバルリーダー。世界最大手のリーダーシップ・コンサルティング企業。1970年の設立以来、分野の先駆者として、リーダーのアセスメントや能力開発を展開。

顧客の多くは、『フォーチュン500』多国籍企業や、『働きがいのある会社ベスト100』に選ばれている世界の優良企業です。

MSCのアプローチ

MSCは、ビジネス成果を生み出すためのリーダーシップ戦略フレームワークを用いて、お客様とともに組織と人材の課題にアプローチします。



より詳しいサービスの内容や利用開始までの進め方など、ご質問やご不明点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

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

〒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