

ターゲット・セレクション®

優秀な人材を採用できる面接官トレーニング



ひとの成長が組織の力に

MSC

ターゲット・セレクションとは

- 候補者の過去の行動から将来の行動を予測するという行動心理学をベースとした面接の技法です。
- 候補者の組織や職務で求められる能力（コンピテンシー）を評価する事が可能です。
- 計画的行動質問を駆使し、評価に必要な事実情報（STAR情報）を聞き出すインタビューと、データに基づいた正確で一貫性のある評価方法（データ統合）で構成されています。
- このスキルを習得することで複数の面接官がいても、統一された面接を実施する事が出来ます。

実績

米DDI社が世界で初めて開発したターゲット・セレクションは、50年以上の調査研究、及び裏付けがあるデータ、導入企業における実際の経験に基づいて設計されています。
世界中の企業及び組織で約2,100万人の採用に活用されている実績があります。

ターゲット・セレクション® の効果

面接官がターゲット・セレクションを習得する事で以下のようなメリットがあります。



採用判断を下す際のバイアスをなくし、採用精度を向上

DDIの調査によると自分の採用判断に自信があると答えた面接官が、わずか14%でした。バイアスをなくし、候補者の能力を適切に評価する力を身に付ける事で、採用の精度を高めることができます。



候補者の適性を確認し、離職率を下げる

離職率の80%は採用の判断ミスによるものという調査結果もあるほど、面接官の合否判断は重要なものです。ターゲット・セレクションは、面接官が最適な候補者を選ぶ可能性を高めます。

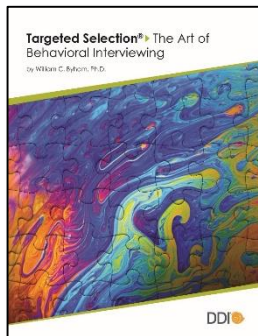


候補者に好印象を与え、企業ブランドを向上させる

候補者の42%は、採用活動中に不満・不快な経験をしたことがあります。ターゲット・セレクションは仕事に関連した自分の経験を語る機会があり、そのプロセスが系統立っていて公平に感じられるため、候補者に好印象を与える事ができます。

ターゲット・セレクション® プログラム概要

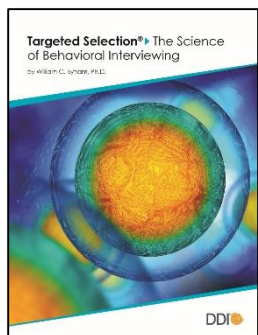
ターゲット・セレクショントレーニングは、『行動面接の技術』と『行動面接の科学』の2つのプログラムで構成されています。



効果的な行動面接のやり方を学ぶ

ターゲット・セレクション®：行動面接の技術 The Art of Behavioral Interviewing

面接官が候補者にポジティブな体験をさせながら、正確な行動データを収集する方法を教えます。このトレーニングは、面接時に適切な質問をし、より良い採用を決定するためのスキルを提供します。行動面接の概念を理解し、その概念を会話の中で応用できるようになるため、トレーニングではスキル実習も含まれています。



採用における最適な意思決定方法を学ぶ

ターゲット・セレクション®：行動面接の科学 The Science of Behavioral Interviewing

面接官が、職務基準をもとに質の高い行動データを収集し、最適な採用決定を行う方法を教えます。面接官は、客観的で一貫性のある公平なプロセスで候補者データを評価するスキルを身につけ、自分の収集したデータと他の面接官が収集したデータを考慮することで、いかに最適な候補者を採用することにつながるかを学びます。

行動面接の技術 カリキュラム（例）

概要
【学習内容】 ■ 良好な関係を築きながら面接を効果的に実施することで、候補者にとってポジティブな経験となるようにする。 ■ 行動質問によって、職務関連のスキルや行動を明らかにし、面接中のバイアスを最小限に抑える。 ■ 候補者の過去の行動について具体例を集め、職場での将来の行動を予測する。 ■ 候補者が職務と組織に対してどの程度の意欲を示しているかを判断する。 【実施方法】 講師派遣による集合研修 ※対面形式・オンライン形式いずれの形式でも可能です。 【受講者数】 1クラス：4名～16名

所要時間	内容
3時間30分	1. 面接での体験を思い出す ● 良い点・悪い点の経験の共有 ● 学習目標の確認 2. 候補者にとって有意義な面接 ● 有意義な面接とは ● 面接の進め方 ● スキル活用（グループワーク） 3. 面接を妨げる質問 ● 3つのNG質問 ● SNS活用の留意点 4. 過去の行動を明らかにする ● 行動情報を収集するSTARコンセプト ● ビデオ学習 ● 3種類の見せかけのSTAR 5. 動機適合 ● 動機適合の必要性 ● 適応を見極める質問 6. 面接スキルの実践 ● ポジティブモデルの視聴 ● 実習

概要
【学習内容】 ■ 明確に定義された職務基準（知識、経験、コンピテンシー、動機）に基づいて候補者を評価する。 ■ 面接での質問は、職務に関連する行動に焦点を当てる。 ■ 採用や昇進の決定を行う際、感情や印象ではなく、職務要件とデータを重視して行うことで、バイアスを回避する。 ■ 一貫性のある体系的なプロセスに従って、すべての候補者のデータを評価する。 ■ 複数の面接官が収集した候補者の情報を統合して、採用の決定を行う。 【実施方法】 講師派遣による集合研修 ※対面形式・オンライン形式いずれの形式でも可能です。 【受講者数】 1クラス：4名～16名

所要時間	内容
3時間30分	1. データ主導型の採用 ● 基準に基づく評価の重要性 2. 職務の人材要件 ● 定義すべき職務要件（サクセスプロフィール） ● 評価するコンピテンシー・動機の特定 3. 行動面接の基盤整備 ● コンピテンシーとキーアクション ● 複数面接官による分担評価 ● ツール類の構成要素の説明 4. 候補者データの評価 ● バイアスの危険性 ● 候補者データの効果性の判断 ● コンピテンシー評価 5. データ統合 ● データ統合の話し合い ● 合否の意思決定

主なコンセプト：サクセスプロフィール 4つの情報源

採用に必要な人材像を描くときに弊社では以下の4象限に分けて整理しています。
研修では採用面接で主に「コンピテンシー」について情報収集を行うことを前提にしています。

その人が 知っていること
.....
業務活動を成功させるために必要な
技術情報および／または専門情報
例：言語、顧客サービスのスキル

その人が 行ってきたこと
.....
業務活動を成功させるために必要な
教育および仕事の成果
例：チームを主導した、
製品を立ち上げた



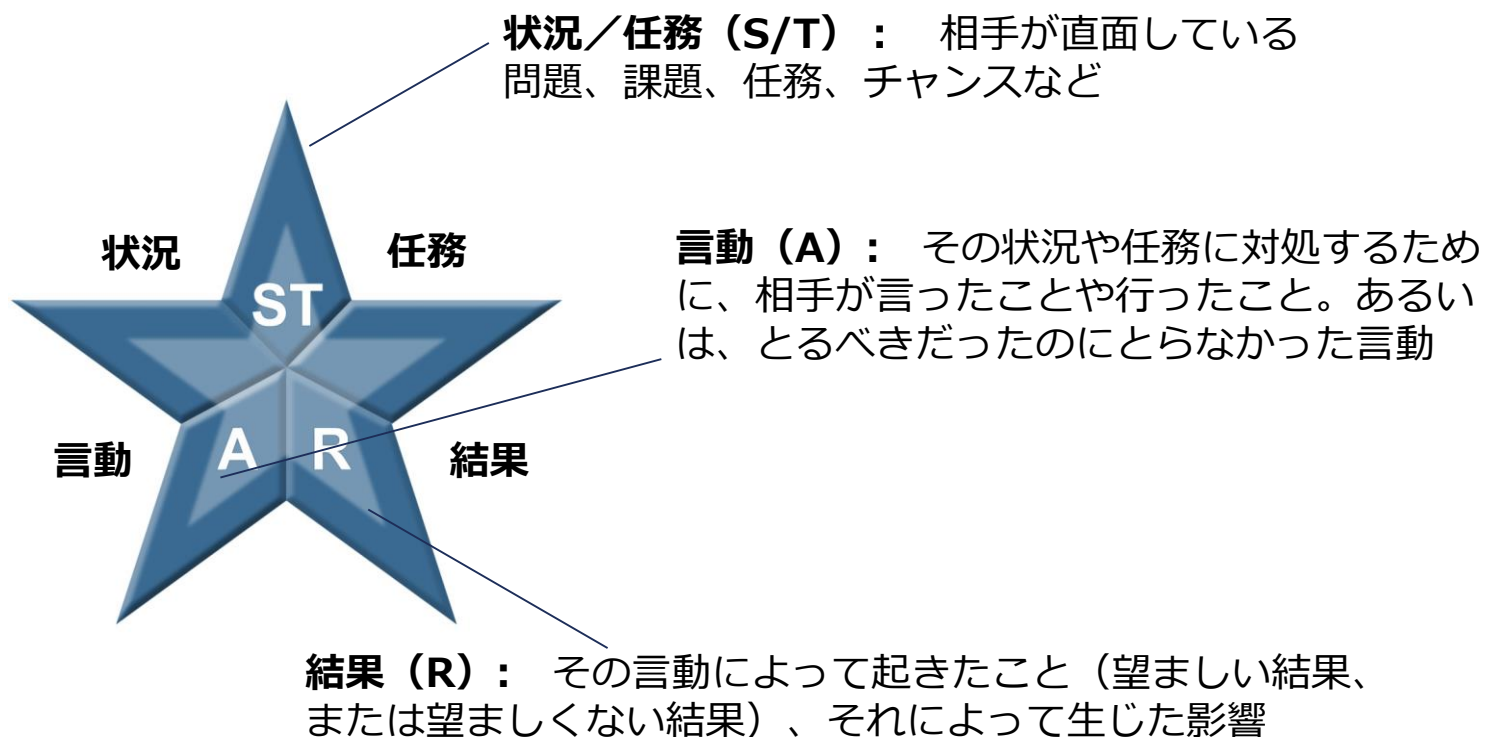
© Development Dimensions International, Inc., 2014. All rights reserved.

その人が 遂行できること
.....
職務で実行された一連の行動
例：権限の委譲、コーチング

その人の 個人としての特徴
.....
職務への満足度や、職務の成功
／失敗に関わる個人的な資質と
動機
例：外向性/内向性

主なコンセプト : STAR

計画的行動質問に基づき、応募者が具体的に「どのような場面」で、「どのような行動」をとり、「どのような成果」を得たかを収集するための技法がSTARです。



A blue geometric pattern consisting of various shades of blue triangles and polygons, creating a mosaic-like effect, located on the left side of the page.

サービスの詳細や費用についてのご相談、
その他ご不明な点がございましたら、下記までお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ先

sales_support@msc-net.co.jp

www.msc-net.co.jp