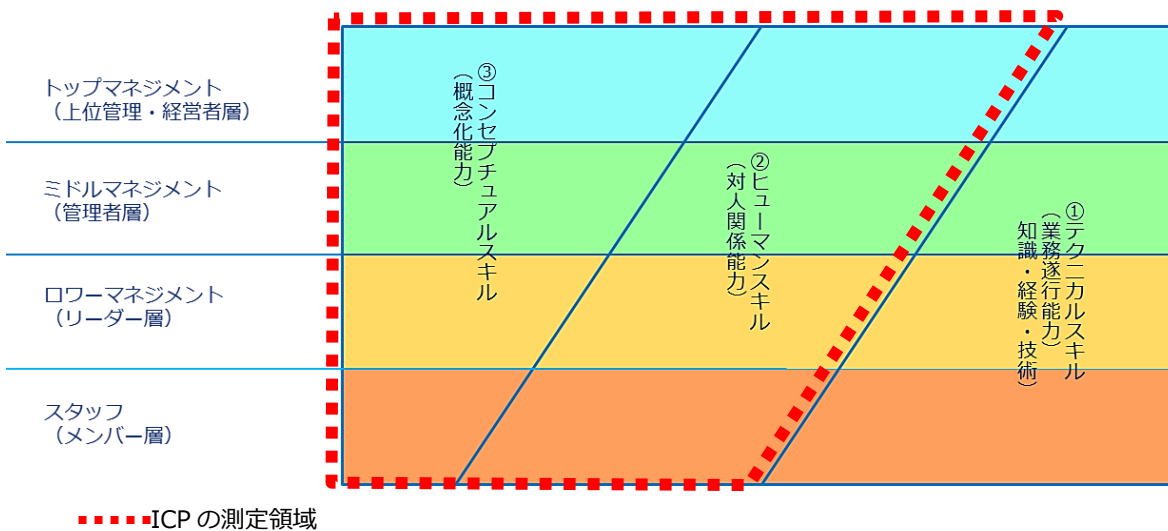


2017 年度人材マネジメント部会 ICP 人材力診断 効果測定

株式会社エスユーエス

1. 意識変化の効果測定 ICP 人材力診断を活用

- ICP 人材力診断は、コンセプチュアルスキル（概念化能力）とヒューマンスキルの領域を測定しています。人材マネジメント部会に参加する事で、意識・能力にどのような変化が生じたのかを検証しました。
- ICP 人材力診断は、組織心理学の基礎研究をベースに開発し、15年に渡り運用し人材データベースを蓄積、改良を重ねたアセスメントツールです。
- 組織で働く上で、高い評価を得る、成果をだす、相手を尊重し周囲からの信頼を得る事ができる人が組織内で起こる事象に対してどのように判断・行動しているのかデータを解析し、項目と得点を定義しています。



- ① 効果測定対象者：1 回目・2 回目ともに ICP を受診した 177 名のデータを利用
- ② T 検定により有意な意識変化がみられた項目を特定した

2. 2017 年度人材マネジメント部会参加者 意識変化

項目	①2017 年 5 月受診	②2018 年 2 月受診	②-①ポイント差	
1 ビジョン設定	49.00	51.94	2.94	※有意差あり
2 動機づけ	51.01	53.85	2.85	※有意差あり
3 プレゼンテーションスキル	49.49	52.34	2.85	※有意差あり
4 セルフコントロール	50.33	52.74	2.42	※有意差あり
5 顧客志向	50.96	53.34	2.38	※有意差あり
6 完結性	50.08	52.41	2.33	※有意差あり
7 論理的思考	51.37	53.59	2.22	※有意差あり
8 柔軟性	51.75	53.82	2.07	※有意差あり
9 課題認識力	50.75	52.74	1.99	※有意差あり
10 積極性	49.27	51.24	1.97	※有意差あり
11 多様性	51.07	52.85	1.79	※有意差あり

- 有意差がみられた詳細項目は上記の 11 項目となりました。
全て、2 回目の方が高い得点を示し、意識が向上したことがうかがえます。

- ・ ここで示している小数点 2 ケタの数字は偏差値です。177 名の平均偏差値となります。
- ・ 社会人 6 万人のデータを元に、偏差値を算出しています。つまり偏差値 50 が世の中平均、といえます。上記のうち、「ビジョン設定」「プレゼンテーションスキル」「積極性」は、参加当初の数値では偏差値 50 を下回っていましたが、人材マネジメント部会参加後の 2 月の受診結果では 50 を超える数値となりました。
- ・ 「**ビジョン設定**」は、自分の組織にかかわる情報を積極的に収集し、組織への影響や今後の長期的展望の見通しを立てて行動していく姿勢・意識を指します。
- ・ 部会参加前は、この意識がやや低い傾向がありましたが、部会を通じて、**組織を長期的な視点でとらえ、必要な情報収集とその影響・対応について、自ら見通しを立てて行動する姿勢が芽生えた**といえます。
- ・ また「**プレゼンテーションスキル**」は、ただ説明するのではなく「相手にとってわかりやすく」伝える意識を指します。部会参加前は、「自分自身の言いたい事を詳細に伝える」意識がやや強かったものの、部会の参加を通じて「**相手に伝わるように**」「**相手にわかりやすく**」という意識が高まりました。
- ・ 自分の組織とは異なる人たちと、ディスカッションしたり発表の場を経験したりする事で、誰にでも理解できるように伝える重要性を認識し、意識が向上したのではないのでしょうか。
- ・ 「**積極性**」は、自ら組織やチームにかかわり、役割を担っていこうとする姿勢を指します。参加前は、決められたことを確実に遂行する事、また、受け身な意識がみられましたが、**自ら行動をおこし、組織を盛り立てていこうという意識に変化**しています。
- ・ その他、変化に有意差がみられた項目が、「**動機づけ**」「**セルフコントロール**」「**顧客志向**」「**完結性**」「**論理的志向**」「**柔軟性**」「**課題認識力**」「**多様性**」となります。
- ・ 「**柔軟性**」は、相手や状況に合わせて自身の対応のしかたを変化させるしなやかさを指します。
- ・ 「**多様性**」は、問題に行き詰った際に従来のやり方に固執せず、視点を切り替え、模索する事ができる姿勢を指します。これらのことから、固定観念にとらわれずに変化を俯瞰的に受け止めてしなやかに対応する姿勢が生まれたことがうかがえます。
- ・ また、「**課題認識力**」「**論理的思考**」にも変化がみられました。
- ・ 「**課題認識力**」の変化より、物事・状況を点でとらえて対処するのではなく、目的・ゴールイメージを明確にしてから課題に取り組む意識が伸びたことがわかります。
- ・ 「**論理的思考**」の変化より、経験や直感に依存して物事を判断したり対処したりせず、物事・状況の法則性を見出し、客観的・合理的に判断・対処する思考が伸びていることがうかがえます。
- ・ 「**セルフコントロール**」が伸びたことも、感覚・感情的に対処するのではなく、客観的に合理的に物事をとらえる意識が伸びたことを指しています。
- ・ 「**動機づけ**」の数値が有意に伸びたことから、組織の中で、自らが積極的に関わり行動する事で周囲の士気をたかめ、雰囲気感を良くしていこうといった意識が伸びたと見受けれます。
- ・ また、「**完結性**」にも変化があり、納期とクオリティのバランスへの意識が向上しています。

3. 2017 年度人材マネジメント変化所見

参加者の皆さんは、各地、各所でそれぞれが日常の業務についている中で 36 項目中、11 もの項目が有意に向上した事は、人材マネジメント部会への参加が共通してこれらの意識向上に影響を与えたといえます。

以上