人材開発の実践情報誌

人材教育

3

March 2010
Volume 22 No.3

2010年3月1日発行
(毎月1回1日発行)
通巻255号 第22巻第3号
1989年6月6日
第3種郵便物認可

企業事例が満載

日本能率協会マネジメントセンター グループ

特集 人の成長の原点はここにあり

「気づき」が人を育てる

My Opinion

野中郁次郎
一橋大学 名誉教授

三輪建二
お茶の水女子大学大学院
人間文化創成科学研究科 人間科学系 教授

内山研一
大東文化大学
経営学部 企業システム学科 教授

企業事例

富士通
日立製作所
武蔵野

連載 重重無尽
フェラン・ソリアーノ
元 FCバルセロナ最高責任者
サッカーチームの勝利の方程式

巻頭インタビュー
ニチレイ
代表取締役社長
ニチレイロジグループ本社
代表取締役社長
村井利彰
教育は会社が抱える課題を解決する手段

連載 ベンチャー列伝
ヘッドウォータース
篠田庸介 代表取締役
ビジネス感覚を持った新しいエンジニアを育てる

連載 人材教育最前線
富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ
社員のキャリア形成は個性と能力を活かしてこそ

市場価値測定
研究所

気づき（内省）を促し、自立した人材を育てる『統合型市場価値測定プログラム』

自己変革を促進するためには、自らの能力を可視化し、気づきを引き出す必要がある。しかし、自らの強みや弱みを客観的に把握することは、実際には非常に難しい。株式会社 市場価値測定研究所が提供する『統合型市場価値測定プログラム』（Market Value Assessment／以下、MVA）は、一般の適性試験とは異なり、自分の“力”を数値として明確に知ることができるもの。今回、同社代表取締役社長の藤田聰氏に、MVAについて話を伺った。

藤田 聰氏
株式会社 市場価値測定研究所
代表取締役社長

人材の市場価値を明らかに

市場価値測定研究所が、ビジネスパーソンの市場価値を明らかにする評価システムを確立したのは、1997年のこと。当時、日本のビジネス・シーンではいわゆる大企業神話が崩壊するなかで転職やヘッド・ハンティングが盛んになり、そうした人材に対して終身雇用を前提とした企業内のクローズドの評価システムでは評価しきれなくなっていた。こうした状況について、藤田氏は次のように述べる。

「日本経済の成長期においては、定年というゴールまで企業から面倒を見てもらえたのですが、そうした状況が一変したのが90年代後半です。自分自身の市場価値を知るということは、外資系企業の人材は当たり前に意識していたことですが、日本でもそうした状況になったのです。そうした時代の要請もあり、MVAがリリースされたのです」

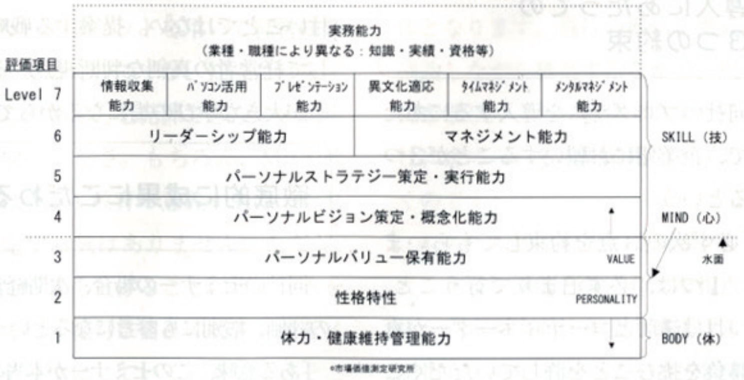
人材力の土台“OS”を可視化

藤田氏は、人材が有する能力「人材力」を2つに分けて考えているという。

一つは、日常業務を遂行する上で必要とされる資格や専門スキルや商品知識などの実務能力部分（＝アプリケーション部分）。もう一つは、それらのベースにあり、どの組織でも必要不可欠で普遍的なビジネス基礎能力部分（=OS部分）。教育訓練やOJTによって、いくら良いアプリケーションが備わったとしても、それを起動させるための土台部分でもあるOSがしっかりと構築されなければ、パフォーマンスにも限界が生じてしまう。

「市場価値は、大きく分けると“心・技・体”に分けられます。“心”と“体”は、基盤や土台となるもので、“心”は性格特性とパーソナルバリュー保有能力、“体”は体力・健康維持管理能力がこれにあたります。一方、“技”の部分は、ストラテジーやビジョン、リーダーシップ能力やPC活用能力、異文化適応能力などがこれにあたり、MVAはこれらを構造化した『セブンレイヤーズモデル』を基にしたアセス

—自立支援のための人材測定価値基準—
セブンレイヤーズモデル



※ 本広告についての詳しい資料をご希望の方は、巻末資料請求サービスをご利用下さい。

メントテストです」

MVAでは、セブンレイヤーズモデルのコア要素である10項目をビジネス基礎力とし、各項目を100点満点で採点。能力を数値化することで強みと弱みを正確に把握し、対策を立てて、市場価値を高めていくことを目的としている。

自立型人材を育成するには

MVAは、自立型人材を育成するために活用することができる。

「個人を組織の一要員として育成する場合は、ハーバード大学のロバート・カッツ氏の『カッツモデル』にならい業務遂行能力、対人関係能力、概念化能力の順番で身に付けていけばよいのですが、個人を自立型人材として育成する場合は、概念化、対人関係、業務遂行とカッツモデルと逆の順番で身に付けていく必要があります。なかでも概念化能力を構成するバリュー、ビジョン、ストラテジーを、「自立の3要素」と位置付けています。この3項目がきちんと揃って高いスコアを示した状態（正確には全てが80点以上）を、自立した状態と定義しています」

つまり、MVAで3項目のスコアを確認し、低い項目に対して対策を立てていくことが、自立型人材育成への近道だといえるだろう。

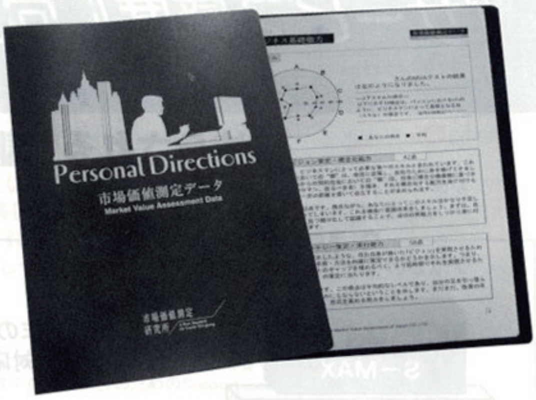
"性"ではなく"力"を数値化

MVAが従来の能力測定プログラムと違う点は、性格や適性はもちろん、体力、コンピュータスキル、リーダーシップ能力まで、その潜在的能力を客観的かつ科学的に明らかに出来る点だ。

「従来のプログラムとの違いは、"性"ではなく"力"を測定し、アウトプットする点です。潜在的なものは可能性主義、顕在化したものは成果主義です。プロとして、成果が求められる今日、"力"を測定する必要があります。従来のプログラムでは、○○性や○○志向といった、個人のパーソナリティ的な側面に重点が置かれていました。ですから、これらに関するアウトプットをみても、価値として捉えることは難しく、どう判断すればよいのか分からない状況にならざるを得なかったのではないでしょうか。MVAの場合は、パーソナリティ的な側面はもちろんのこと、そのほとんどが○○能力といった"力"を客観的に測定するものです。ですから、総合的な人材価値についても、アウトプットを見ていただければ一目瞭然です」

同社が提出するアウトプットは、50ページ以上にも及ぶ充実した内容だ。前出のビジネス基礎能力以外に、性格特性、ストレス度、自立度をそれぞれ数値化し、その人材が持つ本当の価値を明らかにする。そのうえで、市場価値として推定年収までもが10万円単位で割り出される。多くの人材がこれを見てショックを受けるというが、衝撃がない限り、気づくことができないということも事実だ。

●充実したアウトプット



気づきを促すMVA

藤田氏はMVAについて、次のように述べる。

「健康診断を受けて、悪いところがあれば、食生活を見直すとか運動をするとか、自分なりに生活習慣を変えて改善していきます。ビジネス能力も同様です。能力とは行動習慣だとも言えますので、行動習慣を変え、3ヶ月続ければ、それは必ず筋肉（実力）となっていきます。しかし、行動習慣を変えるためには、深く気づく必要があるのです。MVAは、その気づきのための装置だと考えていただければよいと思います」

深い気づきを促し、自立型人材の育成をサポートする、同社のMVA。一般的な適性試験では物足りないと悩む人事・教育担当者は、一度同社に相談してみてはいかがだろうか。

●お問い合わせ先
株式会社 市場価値測定研究所
〒153-0062
東京都目黒区三田 1-4-4 YGP内
恵比寿ビュータワー 13F
TEL：03-5424-1317
E-mail：info@mvaj.com
URL：http://www.mvaj.com