人的資本経営と産業心理学の知見に基づく

 「スキル定義」「エンゲージメント向上」

 により人的資本経営を実現する

 適性検査「CHART-Series」 1





人的資本経営が提唱され、国際的な大きな流れとして また国内でも法制化が進められています







■ 国内、国内ニュース ● BSG、サステナビリティ、企業価値、多様性、非財務情報





幸田首相は月刊文芸春秋2月号への寄稿において、有価証券報告者の非財務情報の開示充実に向け、 金融審議会で専門的な検討を求めると言及した。任意開示の報告書も含めた人的資本の価値評価基準 についても、今年夏には参考指針をまとめるとしている。

非財務情報は、有価証券報告書で間示される財務情報を適切に理解するために記載される記述情報で あり、ESG関連のほか、経営戦略やリスク情報などのことを指す。企業の関示情報のうち、非財務情 報の開示ルール策定に関する注目は高まっており、2022年中の策定が目指されている。



国内で経済産業省で進められている人的資本経営の取り組みにおいて、 人材版伊藤レポート・人材版伊藤レポート2.0が発出されていますが、 3P5Fモデルにおいてジョブとスキル定義・活躍支援が明らかに見られます



3つの視点(Perspectives)

- ①経営戦略と人材戦略の連動
- ②As is To beギャップの定量把握
- ③企業文化への定着

多様な個人 100 - 702. 60 - 60 - 703.



経営からのジョブとスキルの定義

エンゲージメント向上・活躍支援

5つの共通要素(Common Factors)

- ①動的な人材ポートフォリオ (個人・組織の活性化)
- ②知・経験のダイバーシティ &インクルージョン
- ③リスキル・学び直し
- ④従業員エンゲージメント (働き方の変革推進)
- ⑤時間や場所にとらわれない働き方



経営からのジョブとスキルの定義



エンゲージメント 向上・活躍支援

経営からのジョブ とスキルの定義



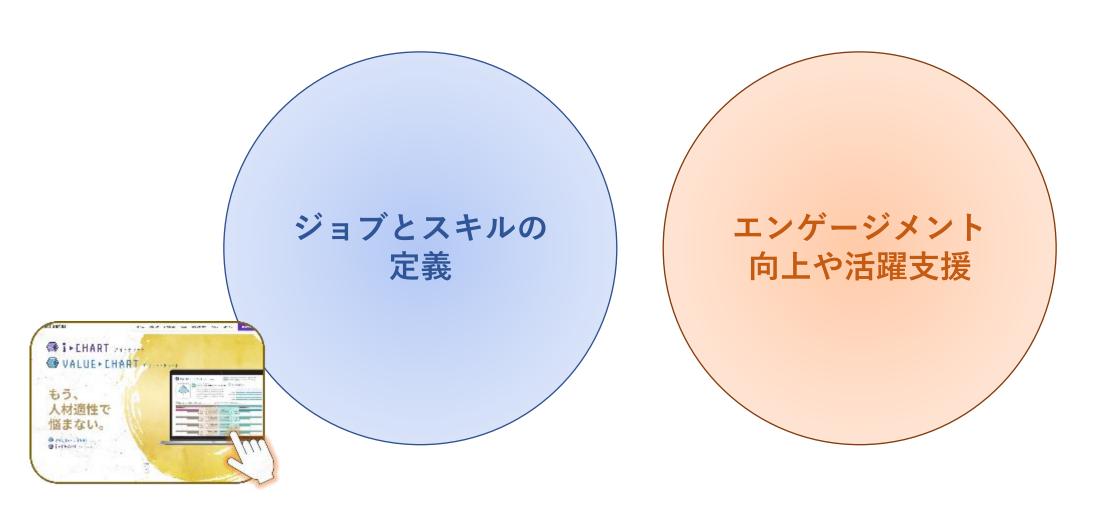
エンゲージメント向上・活躍支援



写真会 動的な人材ポートフォリオ

(1050) (1050) ジョブとスキルの定義・エンゲージメント向上や活躍支援の両者を2つの検査により計測し、採用~育成や人材ポートフォリオ作成を成立させる適性検査を数年間の基礎研究と1年間の実装研究により完成させました。「CHART SERIESE」です。





1 ジョブとスキルの定義を 可能にし人材ポートフォリオ を実現する



人的資本において最も重要な、動的な人材ポートフォリオの作成・ 知の経験のD&Iの実現のために基軸になるのが、ジョブ型組織の 実現とそのためのスキルの計測・定義です



メンバーシップ型組織



- 「人に仕事をつける」
- 社員の行動特性: 忖度
- ・ 組織の強み:先が見える環境変化に 対する自発的な改善行動
- 組織の課題:無駄や重複、忖度残業、 専門性の向上不全

ジョブ型組織



- ・ 「仕事に人をつける」
- 社員の行動特性:コミュニケーション
- ・ 組織の強み:組織の外から来た人が活躍し やすい
- ・ 組織の課題:組織内の交渉・対立コスト、 環境変化に対する組織再編コスト

ジョブの定義において「何を」「どこまで」定義すればいいのかが重要です。一歩掘り下げたその仕事のために必要なスキルの棚卸が必要です。これを「ビジネスマインドorポーダブルスキル」と言います。



テクニカルスキル

ビジネスマインドポーダブルスキル

スタンス・キャラクターポテンシャル

商品知識・営業方法マーケティング知識プログラム技能経理財務知識…etc

やり抜く力 信頼を維持する力 人を動かす力 ビジネス企画創造力 メンタルを保つ力 論理分析をする視点…etc

性格・対人関係の性質 知能・感性の繊細さ…etc

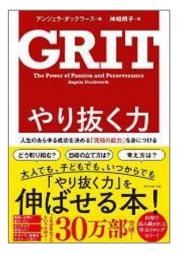


ビジネスマインドで重要なものはひとつひとつが流行になる くらいに重要な仕事上の能力です。 それぞれ「どういう仕事においてもあった方が良い点」ですが 仕事によって重要なものは異なります





Servant Leadership

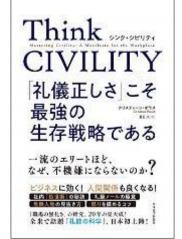










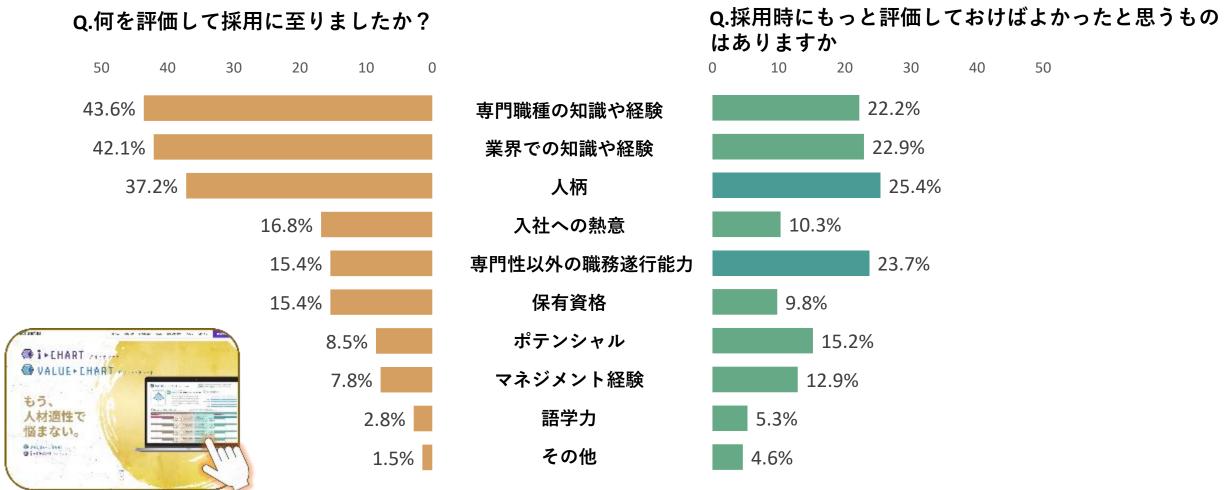






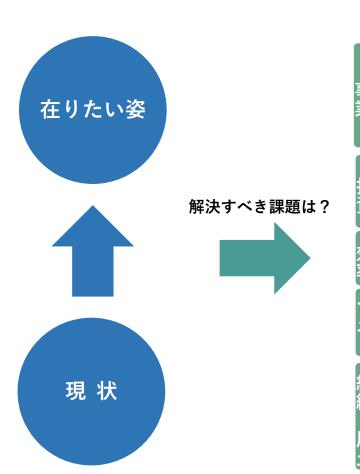
採用時にもっと評価しておけばよかったものとして、 ビジネスマインド・ポーダブルスキルに当たる内容が人事担当 の間で多く認識されています。これを計測可能なことが重要です





人材採用において重視すべきビジネスマインドを定めるのは大切。 経営から棚卸するという方法があります。 しかし定量的なものではないため信頼できるとは言えません。



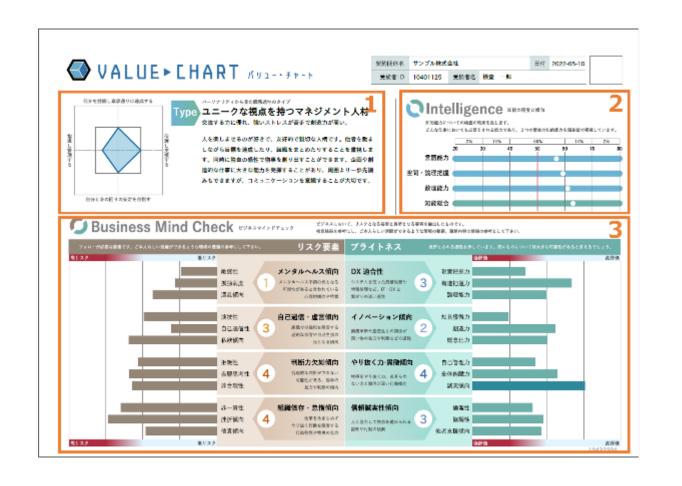


- 新しい事業分野への参入
- 既存製品・サービスの高付加価値化
- 海外市場の開拓
- 不採算事業の立て直し・撤退
- 研究・開発体制の強化、見直し
- 設備投資(生産性向上や新分野進出)
- ITの活用
- 製造工程、在庫管理、物流の見直し
 - 業務工程の見直し
- 資金調達・資金繰り改善
 - 経理・財務体質の改善、基盤強化
- 労務管理、人事制度改革
 - 組織風洞改革
 - 人材調達(採用・育成)
 - マネジメント力強化



数十万人を超える統計的な裏付けのある心理理論や ジョブ型人事やビジネスマインドに関する最新研究を もとにした「Value Chart」適性検査はビジネスマインドの 中で特に重要なものを評点で列挙した内容を持っています。





1.パーソナリティから見た職務適性タイプを判定

パーソナリティから見た職務適性のタイプを判定します。ご本人の人柄、重視する行動、得意なことや苦手なこと、どのような仕事に能力を発揮するかといった人物像の概略を把握することができます。

2.基礎的な知的能力の程度を測定

職務上の処理能力に影響する基礎的な知的能力の程度を、「言語能力」「空間・論理把握」「数理能力」の3つの軸で測定します。数値が高いほど、知的能力の程度は高いと言えます。

3.ビジネス上のリスク要素、長所となる要素を測定

職務適性において最も重要な24指標を測定し、ビジネスにおいてリスクとなる要素、長所となる要素を明らかにします。ご本人の適性が仕事の特性と合っているかどうかをチェックすることができます。

多くの仕事のジョブ分析調査と心理理論に基づく重要な ビジネスマインド8個を一目で分かるように表示。 近年重視されたビジネスマインドを網羅しています。 性質によりネガティブ表示とポジティブ表示に分けています。

@ I - CHART ALL

もう、

人材適性で

悩まない。

@ entre-Liver.



現在の事業に適する人がどんなビジネスマインドを持っているのかを 計測でき、単なる予想ではなく、事実をもって人材像を定め、 人材配置・育成・採用のあらゆる場面の人的資本の実現に生かすことができます



ジョブとスキル定義 エンゲージメント向上と活躍支援により

人的資本経営の実現を可能に



CHART SERIES はこちらからご覧ください!



