

多面観察評価システム

Multifaceted Observation Assessment System

株式会社マネージメント・リソース研究所

<http://www.mrri.co.jp/>



多面観察評価システム(Moas)の実施にあたって

少子高齢化が叫ばれる昨今、2007年を境に労働人口が減少し、中でも中小企業にとっては労働者の確保もままならない状況が差し迫っていると思われます。その中において企業を成長させ発展させるためには、人材の確保も重要なファクターではありますが、現従業員的能力を見極め、効率よく経営に再投資していくかは、経営者の最重要課題ではないでしょうか。

多面観察評価システムは、上司(上位者)・同僚(同位者)・部下(下位者)数名が被観察者(対象者)の普段の行動を観察し、評価することにより、より客観的で精度の高い評価を得られ、被観察者(対象者)にとっても能力の位置づけや能力の棚卸しができるものと考えております。

また、多面観察評価システム利用の次期ステップとして、その企業独自の人事考課や評価システムとは異なり、他の企業と比較することにより自社だけでは捉えきれなかった能力が把握できるため、より効率的な配置転換(人事異動)や人材開発が可能となり、中小企業にとって重要な課題の1つであります後継者の発掘や育成だけでなく、社員の昇進・昇格・抜擢人事、賃金への配分に活用いただけるものと考えております。

多面観察評価(Moas)システムとは

多面観察評価システムとは、上司(上位者)・同僚(同位者)・部下(下位者)数名が被観察者(対象者)の普段の行動を観察し、評価することにより、より客観的で精度の高い評価を得られ、被観察者(対象者)にとっても能力の位置づけや能力の棚卸しができるシステムです。

また、研修やカウンセリングなどを組み合わせることにより、管理者の意識改革や動機付けにも有効なシステムです。



対象者の高精度な評価
＝能力の発見、明確な課題



Moas 7つの特徴

1. 人事考課では把握できなかった納得性・客観性の高い個人の能力レベルが得られ、また今まで大企業だけでしか把握し得なかった個人の能力レベルが自社も含めて、他社との比較(企業横断)によりどのレベルにあるのか、把握することが出来ます。
2. 同項目(ディメンジョン)で自己評価、上位者評価、同位者評価、下位者評価、全体評価の5つの視点から評価レベルを把握することが出来ます。
3. レポートでは、各観察者の評点と偏差値が表示され、統計学上の位置づけが一目でわかるようにしてあり、また個人の強み・弱み、留意点がコメントで示されています。
4. 項目(ディメンジョン)を細分化して評価精度を落とすよりも、管理者に必要最低限の項目(ディメンジョン)に集約して評価精度を高めることを重要視しました。また、評価精度を高めることにより研修や能力開発にとどまらず、昇進・昇格・抜擢人事、賃金への配分に期待がよせられるものとなっています。
5. 多面観察評価システムを基に研修やカウンセラーとの個人面談を組み合わせることにより、個人の能力開発により一層の効果をもたらします。
6. 教育・研修会社が実施するヒューマンアセスメントとは異なり、低コスト・高スピード・高精度で個人の能力を判定することができます。
7. 多面観察評価システムを一定期間ごとに反復実施されますと、時系列的に個人能力を把握することができ、能力開発の効果も測定することができます。



Moas 申込み手順

1. 多面観察評価システムをお申し込みいただきますと、申し込みツール(Excel VBA)送付いたしますので被観察者と観察者(2. で選定された観察者)を記入の上、当社までメールにて送付願います。その後、被観察者名、観察者名を記した設問シートを郵送します。
2. 観察者は、自社が選定する被観察者(対象者)の上司(上位者)、同僚(同位者)、部下(下位者)をそれぞれ3~5人程度と被観察者である本人が質問票に評価を記入していただきます。ただし、観察者選定においては被観察者(本人)と仕事上何らかの関連のある人を選んでください。
3. 質問項目は65項目で、項目に対して「傾向がみられる」「傾向が見られない」「どちらともいえない」の3つの中から1つを選ぶマークシート方式を採用しています。また、主観的に強弱できない質問形式ですので、恣意的な評価が排除されるように設定してあります。(65項目目は、適している・適していない、の5段階レベルで記入します。)
4. 設問の評価集計は、当社にて自動集計計算を行います。各項目(ディメンジョン)ごとの評価集計方法は、65項目の中から必要な項目をピックアップ・集約し、得点化したものを当社データベースとの比較により決定します。
5. 評価結果は、個人別診断書と全体報告(結果一覧表)としての会社用を送付します。

プロフィールの見方

プロフィール図は、上司(上位者)・同僚(同位者)・部下(下位者)と被観察者(対象者)との比較が行えるように見やすく設定してあります。また、被観察者(対象者)は各項目(ディメンジョン)について自己評価と他者観察評価の相違点、さらに他者との役割の違いによる相違点なども発見でき、自分自身のマネジメント行動を客観的に知ることができます。

評価得点	能力の程度	上位からの%	偏差値
9	非常に優れている	5%	66.5
8		15%	60.4
7	優れている	25%	56.8
6		40%	52.6
5	平均的	60%	47.4
4	不足している	75%	43.2
3		85%	39.6
2	非常に不足している	95%	33.5
1		100%	0.0

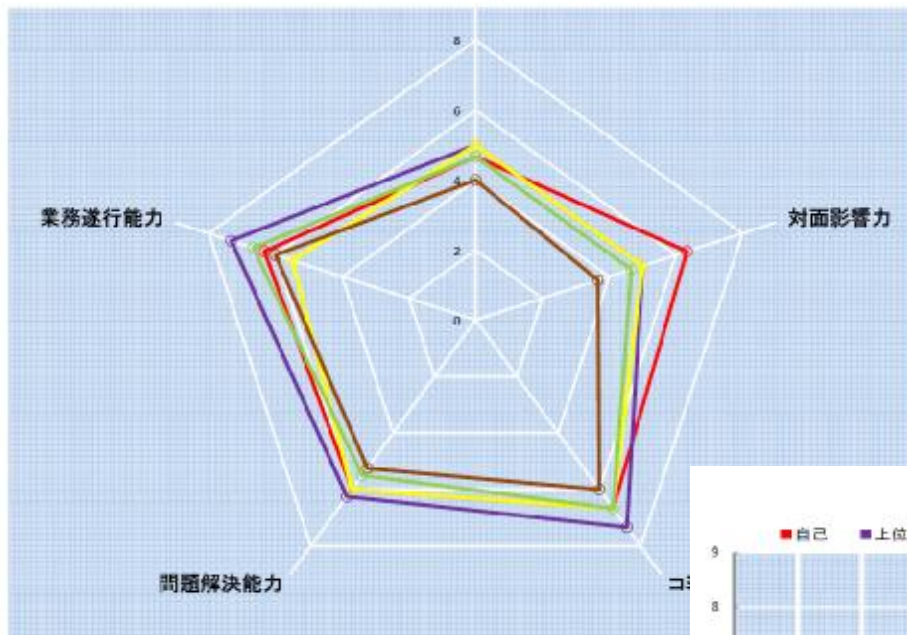
属性	ディメンジョン	総合		自己		上司		同僚		部下	
		評価	偏差値	評価	偏差値	評価	偏差値	評価	偏差値	評価	偏差値
個人資性	バイタリティー	5	50.04	6	53.41	5	49.52	4	45.24	6	55.36
	ストレス耐性	4	43.68	3	41.73	4	45.63	5	47.57	2	37.04
	積極性 (イニシアティブ)	5	50.43	5	49.82	6	53.42	6	52.94	4	45.24
対人影響力	主導性 (リーダーシップ)	6	52.77	6	53.42	6	55.36	6	53.42	5	49.52
	対人感受性	5	50.04	6	53.42	5	51.47	6	56.14	3	42.51
	柔軟性	3	42.38	7	57.31	4	45.63	3	39.79	3	41.73
コミュニケーション	説明力	7	59.39	7	57.31	8	63.15	7	59.26	6	55.75
	リスニングスキル	6	56.01	6	53.42	7	59.26	6	54.58	6	54.19
	要点对称力	7	57.18	7	57.31	7	60.04	7	58.48	6	53.03
問題解決能力	創造力	6	56.66	6	53.42	6	55.36	7	59.26	6	55.36
	論理思考	7	58.87	8	61.2	7	59.26	7	60.04	7	57.31
	判断力	6	55.02	7	57.31	7	58.48	6	54.97	6	53.42
	決断力	3	42.25	3	41.73	5	49.52	3	40.36	2	36.67
業務遂行能力	推奨支援 (人材活用)	8	60.68	7	57.31	8	63.15	8	62.37	6	56.53
	計画性	7	56.92	7	57.31	7	58.09	6	53.42	7	59.26
	納期力	5	51.73	5	49.82	7	59.26	5	48.35	5	47.57



プロフィール図1

自己 上位者 同位者 下位者 総合

個人的特性



プロフィール図2

自己 上位者 同位者 下位者 総合

