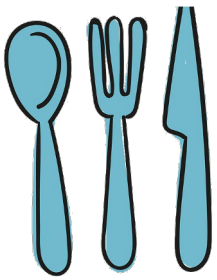
コンピテンシーがわかれば楽に生きられる

コンピテンシー診断

人間であれば、誰しも幼少期に決定づけられた「コンピテンシー（行動特性）」を保有しています。
例えば、刺すためのフォークや切るためのナイフ、すくうためのスプーンのように、人間にもそれぞれコンピテンシー（行動特性）があるのです。
フォーク、ナイフ、スプーンにはそれぞれの役割があり、役割自体に良し悪しがあるわけではないので、まずは、自分がどのようなコンピテンシーをどれくらい保有しているかを理解する必要があります。そして、その特性を発揮して高いパフォーマンスを出せる環境（仕事やパートナーなど）に自分の身をおけるか否かが重要です。

コンピテンシーとは、ハーバード大学のマクレランド教授が1970年代に提唱した特定の状況や職務におけるハイパフォーマー（卓越した業績を上げる人）に共通して見られる行動特性のことです。優秀な弁護士に備わっているコンピテンシー、優秀な医者に備わっているコンピテンシー、優秀なマーケティング担当者に備わっているコンピテンシー、優秀な営業に備わっているコンピテンシー、優秀なエンジニアに備わっているコンピテンシーはそれぞれ異なります。



コンピテンシーとは？

■スキルと能力とは違う

スキルは、人が保有する能力や技能のことですが、能力があるからと言って仕事に活かしているとは限りません。仕事に生かすには「能力や技能を発揮する力」が必要です。
スキルは「能力・技能そのもの」であるため、行動が伴わなければ成果には結びつきません。一方、コンピテンシーは「能力や技能を発揮する力」であるため、コンピテンシーを有していれば高い成果に結びつきます。

■潜在的資質で見えにくい

学歴、職歴、資格、スキル、知識などは顕在的なもので、外部の人から見える資質ですが、論理的思考力や計算能力、言語的能力などの適性は潜在的な資質だと言えます。
また、価値観や信念、あるいは達成志向性やイニシアティブ、柔軟性、対人関係理解、関係の構築、リーダーシップ、分析的思考などは潜在的資質なので、第三者からは見えにくいですし、自分自身ですらわかっていないこともあります。

■開発しにくい

コンピテンシーは約20種類ありますが、それらのコンピテンシーの中でも、リーダーシップや達成志向性、セルフコントロールは開発が難しいですが、イニシアティブや柔軟性、対人関係理解、関係構築力、分析的思考などは開発ができないことはありません。
コンピテンシーは、スキルや能力とは異なり、すぐに身に付けられるものではありませんが、経験や訓練などによって身につけることができるものもあります。

コンピテンシー診断の特徴

■世界の4万社5000万人が受検した安心の診断

コンピテンシー診断は米国Profiles International社（現在はWiley社の傘下）が開発した手法で、125ヵ国、33の言語で展開され、世界で4万社、累計5000万人が受検した診断です。
コンピテンシー診断は、５つの思考スタイル、９つの行動特性、仕事への興味が明らかになります。

■科学的エビデンスがあるので信頼できる

多くの性格診断や適性診断、強み診断などには、統計的に優位なエビデンスがありません。
エビデンスがないということは、それはあくまでも傾向であり、再現性がなく信頼性と妥当性が低いのです。
コンピテンシー診断は科学的に検証されエビデンスがあるため、再現性があり信頼性と妥当性が高いのです。

■能力テスト・適性診断・性格診断とは違う

コンピテンシー診断はあくまでも特定の状況や仕事で成果を出すための行動特性がどの程度あるのかを診断するものです。
世の中には、人間の性格や特徴をいくつかのタイプに分ける診断や、自分の強みを発見する診断、その人の特定の能力の有無を調査する診断などがありますが、これらの診断とコンピテンシー診断は全く異なります。
なぜなら、性格や特徴、強みは顕在的適性であってコンピテンシーではありません。その人の適性や強みや能力がわかったとしても、あるいは性格の傾向がわかったしても、仕事で成果が出ないことがあるという背景にはコンピテンシーの有無があるのです。

■定量的で可視化されているのでわかりやすい

科学的なエビデンスがあるため、多くの性格診断や適性診断、強み診断とは異なり、コンピテンシーの有無と程度が定量的な結果として可視化されます。
コンピテンシーの有無や程度が1から10までのスコアで表示されますが、コンピテンシーは良し悪しではないので、このデータから自己理解を深めることが重要です。
右図は個人のコンピテンシー結果の一例です。

■自分の仕事のコンピテンシーモデルと比較できる

もしあなたが営業職であれば、営業職として卓越した成果を出せるコンピテンシーモデルとの比較をすることで、自分に不足しているコンピテンシーが分かります。
基本的にはコンピテンシーを変化させるのは困難であるため、不足しているコンピテンシーに対してどのように対処するのか、折り合いをつけていくのかという選択になります。
米国Profiles International社は1000以上のコンピテンシーモデルを保有しているので、それらとの比較をすることができます。右図はコンピテンシーモデルの一例です。

コンピテンシー診断後は？

コンピテンシー診断 → フィードバックワークショップ → アクションラーニング

コンピテンシー診断で回答する時間は90分程度です。Web診断ですのでインターネット環境があればいつでもどこでも簡単にできます。

コンピテンシー診断結果を主観的・客観的に見ることで新しい発見があったり、グループで実施することで新しい視点を得たりすることもできます。

自分のコンピテンシーを活用して成果を最大化するには、アクションラーニング（実践学習）が最適です。アクションラーニングを実施することで、本当の自分を理解して新しい自分に出会うことができます。

thankit

株式会社サンクイット
〒104-0061 東京都中央区銀座7丁目13-6サガミビル2F
TEL：050-3786-0339　WEB：www.thankit.com　MAIL：info@thankit.com