

T M I

マネジメント才能多面調査システムのご紹介

Talent Multifaceted Investigation System

～過去と現在の変化から才能発揮度を見る動態的マネジメント能力診断～



株式会社CAP総研

調査の概念

診断の目的

1. マネジメント才能発揮度診断:

40個の質問によって、2軸（職務能力と協働能力）を調査し、4領域（いきいき、むりやり、なかよし、あきらめ領域）にマッピングすることで、才能発揮度／才能活用傾向などを診断する。

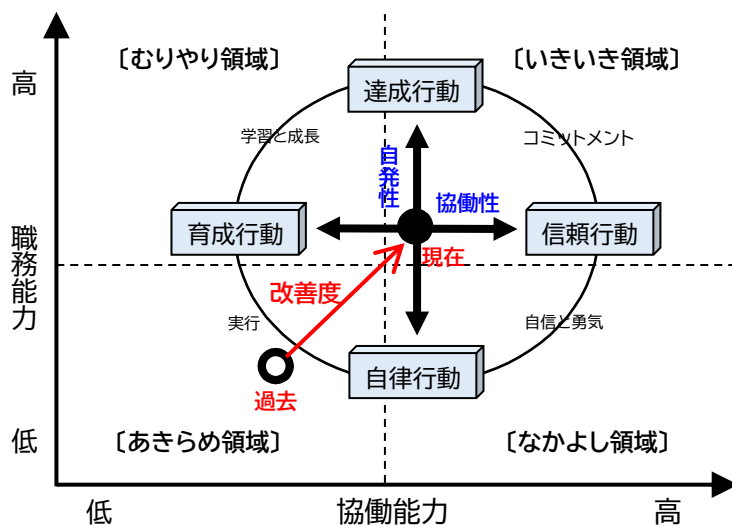
2. 動態的マネジメント能力診断:

過去と現在の変化を一度に調査測定することで、マネジメント行動の変化／組織強化意欲の変化を診断する。

3. マネジメント・バランス診断:

4要素（達成行動、自律行動、信頼行動、育成行動）を測定し、マネジメント行動のバランス（偏り）を診断し自発性と協働性のばらつきを診断する。

調査の考え方



測定項目

才能発揮度 (2軸4領域)	マネジメント・バランス (4要素)	測定項目
協働能力	信頼行動	意思疎通力 関係構築力 組織連携力
	育成行動	部下育成力 支援力
職務能力	自律行動	使命感 自己成長力
	達成行動	課題形成力 課題遂行力 革新力
その他の測定項目: マネジメント才能発揮度とその改善度 モチベーションと改善度		

測定項目は企業様に依拠してカスタマイズ可能です。

回答入力画面

予備の回答者 5 cap005 さま

あなたが評価する対象者は 予備の評価対象者 5 さまです。

この調査は、実践・マネジメント行動変革研修の効果測定や自己啓発をねらいとして、上記の評価対象者の能力を多面調査するものです。

下記の評価基準に基づいて5段階で評価してください。
あなたが評価対象者本人の場合は、自分を自己評価してください。

研修の貴重なデータとなることをご理解いただき、回答を依頼された方は全員真実に回答ください。

【評価基準】

1：ほとんどできていない、 2：多少できている、 3：約半分できている、 4：おおむねできている、 5：完全にできている

注意：あなたと評価対象者の関係が良好な場合、つい甘く評価しがちになります。

また、あなたの心理状態や環境によって極端な評価になったり不誠実な評価になることもあります。

これでは調査の信頼性が損なわれますし、本人のためにもなりませんので、可能な限り客観的な視点で真実に評価してください。

【回答要領】

- **【投稿する】**のボタンをクリックするか、**【ENTER】**を押す前に、回答内容をよく確認してください。
一度投稿したら修正できません。同じトークンが使えなくなります。
 - 必ず、『3ヶ月前』、『現在』、『未来(希望)』の全項目に回答してください。(未回答があるとエラーになり再入力が必要になります。)
『未来(希望)』の項目は期待値として選択してください。
 - 人事異動などで『3ヶ月前』を回答できない場合は、最も近い過去(1～2ヶ月前)の状態を評価してください。
 - 途中で終了する場合は、右下右側の「アンケート内容を消去して終了」をクリックしてください。
- いきなりウィンドウを閉じないでください。尚、この場合、トークンは有効のままとなります。

調査対象者の状況について、40個の質問を使って、過去、現在、未来(希望)を5点法で評価します。

質問内容はカスタマイズ可能です。
(システム上の制限があります。)

	3ヶ月前					現在					未来(希望)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
相手の意見や考えを引き出し、気持ちや真意を正確に理解できている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
自分の考えを分かり易く伝え、相手に納得させることができている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
部下の意見を尊重し、部下が自由に平等に発言できるように促している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
問題が直ぐに報告される風通しの良い職場をつくり出している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
誰かれを問わず、明るく気軽にあいさつを交わしている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
自分の弱みまでもオープンし、部下が気軽に相談できるようになっている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
自分と部下や部下同士が互いの気持ちを理解し合い、親密な関係を持てるようにしている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
互いの悪い点まで含めてフラクに話し合える関係をつくっている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
全体の利益や相手の価値観を尊重し、道理をわきまえて自分を律している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
異なる意見を調整しながら物事を円滑にまとめることができている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
成功も失敗も皆のものという連帯感をつくり出している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
部下同士が互いに協力し合い助け合えるチームワークを作り出している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ルールを守らず職場の秩序を乱す者には厳しく注意している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
公正な判断に基づいて部下を評価し、結果をフィードバックしている。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
部下への期待や要望を明らかにし、的確な指導や助言を与えて育成している。	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- このように生の集計データが提示されます。
- 平均値だけではなく、各セルに着目して問題を抽出する。

診断結果から課題を抽出する

1. 自分とそれ以外の評価の**ギャップ**に着目する。
2. 評価の**バラツキ**に着目する。
(特に評点の低い回答者がいる場合に要注意)
3. **“1”や“2”**が多く付けられている項目や回答者に着目する。
4. 全体**平均値より低い**項目に着目する。
5. 3ヶ月前と現在値の**変化が少ない**項目に着目する。

問題解決へのヒントを得る

- ① 40の調査項目の中から評価の**低い5項目**と、逆に評価の**高い5項目**を書き出し、日頃の行動傾向や組織状態を考えながら診断結果を考察する。
- ② 10の測定項目の中で、評価の低い項目の内訳(4調査項目)の**左側2項目**に着目して行動化する。
- ③ 低い評価や3ヶ月前から下げて付けている**人に着目**してその原因を考察する。

回答者は5分類まで多面評価が可能です。
(上長、当事者、下位者、関係者など)

診断結果の報告

〇〇 〇〇 様

2023.2.13

マネジメント才能多面調査 診断結果報告(個人用)
2022年度 実践・マネジメント行動変革研修 前後比較

株式会社CAP総研

時下、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。
この度実施致しましたマネジメント才能多面調査の結果を下記の通りご報告申し上げます。
尚、別紙の『集計データ』に、全回答データと平均値が記載されておりますので、自己内省の参考にご活用ください。

記

【診断結果】

所属	受講者	回答者区分	回答者数	才能発揮力				マネジメントバランス				モチベーション		所見 (下位者回答をベースに考察)	
				発揮度 (100点)	改善 (100点)	職務能力 (100点)	協働能力 (100点)	達成行動 (100点)	自律行動 (100点)	信頼行動 (100点)	育成行動 (100点)	意欲 (100点)	改善度		
前回調査 2022.11.15	〇〇 〇〇	本人	1	49	5	44	40	32	32	24	48	64	0	・才能発揮度はやや低く、多少向上している。★継続観察必要 ・意欲等はやや高めな印象があるが、積極的なマネジメントに甘んじている。一部に統制的な傾向がある。 ・マネジメント行動のバランスは、自律行動・信頼行動を重視したマネジメント行動となっている。→本人と下位者の評価差は小さい。	
		下位者	5	45	20	47	44	41	52	44	41	68	16		
		上長	1	41	8	39	40	36	36	36	60	0			
△△△部	□□□課	〇〇 〇〇	本人	1	57	45	53	58	12	60	64	48	60	-40	・才能発揮度は平均的であり、積極に向上している。 ・意欲等はやや高めな印象があり、積極的なマネジメントが行われている。 ・マネジメント行動のバランスは、自律行動・信頼行動を重視したマネジメント行動となっている。→本人と下位者の評価差は小さい。
		下位者	5	57	42	56	57	49	54	54	46	72	20		
		上長	1	86	43	64	64	64	64	64	64	80	40		

改善度は集計データの平均値で3ヶ月前と現在の差を100倍したもの。(たとえば、3ヶ月前と現在の差が0.3なら改善度は30となる)
他の100点満点の項目は少なくとも50点以上が求められる。特に活性度が50点以下の場合には早急な対策が求められる。

【調査項目平均値グラフ】

凡例

● 本人評価(3ヶ月前)

● 本人評価(現在)

● 下位評価(3ヶ月前)

● 下位評価(現在)

● 上長評価(3ヶ月前)

● 上長評価(現在)

所属	受講者	回答者区分	回答者数	時期	意欲 達成力	関係 構築力	組織 連携力	部下 育成力	支援 力	使命 感	自己 成長力	課題 解決力	課題 遂行力	革新 力	横 平均	本人 回答との 差	回答の バラツキ	モチ ベーション	横 平均の 変化
前回調査 2022.11.15	〇〇 〇〇	本人	1	3ヶ月前	3.3	2.8	2.5	4.0	3.3	4.5	3.3	4.0	3.0	3.0	3.35			3.20	
				現在	3.5	3.0	2.5	4.0	3.3	4.5	3.3	4.0	3.0	3.0	3.40			3.20	0.05
		下位平均	5	3ヶ月前	3.0	3.1	3.2	2.9	3.2	3.5	3.4	3.2	3.1	3.15			3.24		
				現在	3.2	3.4	3.3	3.3	3.1	3.5	3.6	3.5	3.4	3.3	3.35	-0.06	2.50	3.40	0.20
		上長平均	1	3ヶ月前	3.0	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.03			3.00		
				現在	3.0	3.3	3.0	3.0	3.0	3.3	3.3	3.0	3.0	3.3	3.10	-0.30	0.00	3.00	0.08
△△△部	□□□課	〇〇 〇〇	本人	3ヶ月前	2.8	2.0	3.3	3.8	2.8	4.3	3.5	3.5	3.5	3.3	3.25			3.40	
				現在	3.5	4.0	3.8	3.8	3.5	4.3	4.0	3.0	3.5	3.8	3.70			3.00	0.45
		下位平均	5	3ヶ月前	3.0	2.9	3.2	3.0	3.3	3.5	3.4	3.7	3.6	3.2	3.25			3.40	
				現在	3.7	4.0	3.6	3.3	3.6	3.7	3.8	3.9	3.7	3.6	3.67	-0.03	1.35	3.60	0.42
		上長平均	1	3ヶ月前	3.5	3.5	3.3	3.5	3.0	3.8	3.5	4.0	3.8	4.0	3.58			3.60	
				現在	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.00	0.30	0.00	4.00	0.43

凡例 1.0以上UP 0.5以上UP 0.3以上UP 3.0未満 2.0未満 DOWN

診断項目		意 味
才能発揮力	発揮度	40質問の各回答に重み付けをして特殊に計算した数値。マネジメント能力の高さを示すことでもある。
	改善度	集計データの下位者横平均値の過去と現在の差を100倍したもの。例えば、差が1.0の場合、改善度が100となる。
	職務能力	10項目中のモラル、当事者意識、目的共有、達成行動、改善行動の平均値から計算された数値。組織の緊張度合いを示す。
	協働能力	10項目中のコミュニケーション、人間関係、チームワーク、人材育成、支援体制の平均値から計算された数値。組織の行動し易さの度合いを示す。
マネジメント・バランス	達成行動	企画開発力とリーダーシップ力を高めている度合い。
	自律行動	使命感と自己変革力を高めている度合い。
	信頼行動	信頼構築力とチームワークを創り出している度合い。
	育成行動	権限委譲力とメンバーへの精神的支援力を高めている度合い。
モチベーション	意欲	40質問の中からモチベーションの結果に関する5項目を選んで、その平均値を100点満点で表示。
	改善度	モチベーション数値、過去と現在の値の差を100倍したもの。例えば、差が1.0の場合は100となる。

- 1、グラフは、測定10項目の平均値の変化を表している。
- 2、本人、下位者、上位者を色分けし、棒グラフの左側が過去、右側が現在を表している。(回答者は5分類まで可能)
- 3、上段のグラフが研修直前、下段は研修終盤時の調査データに基づいている。上段を全体平均のグラフにすることも可能。

調査のねらい：

研修前：自分のマネジメント行動の偏りや問題点を探究し、自己成長への外発的動機付けにする。

研修後：マネジメント行動を変革した効果を数値で確認し、残された課題を認識する。

このデータをきっかけにして、いろいろなことを話し合いながら
組織の壁、上下の壁、メンバー間の壁、そしてすべてに影響する心の壁を取り去ろう

お問い合わせ先

株式会社CAP総研

〒102-0075 東京都千代田区三番町28-6グラシ三番町ビル1F

TEL: 03-6272-9370 FAX: 03-6272-9371

E-mail: inqtocap@capsk.jp URL: <https://www.capsk.jp/>