



Hogan Assessmentsの ご紹介

株式会社パーソル総合研究所

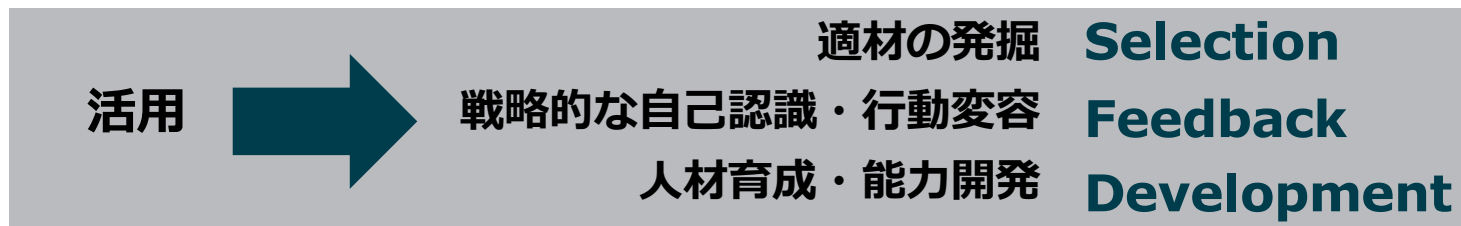
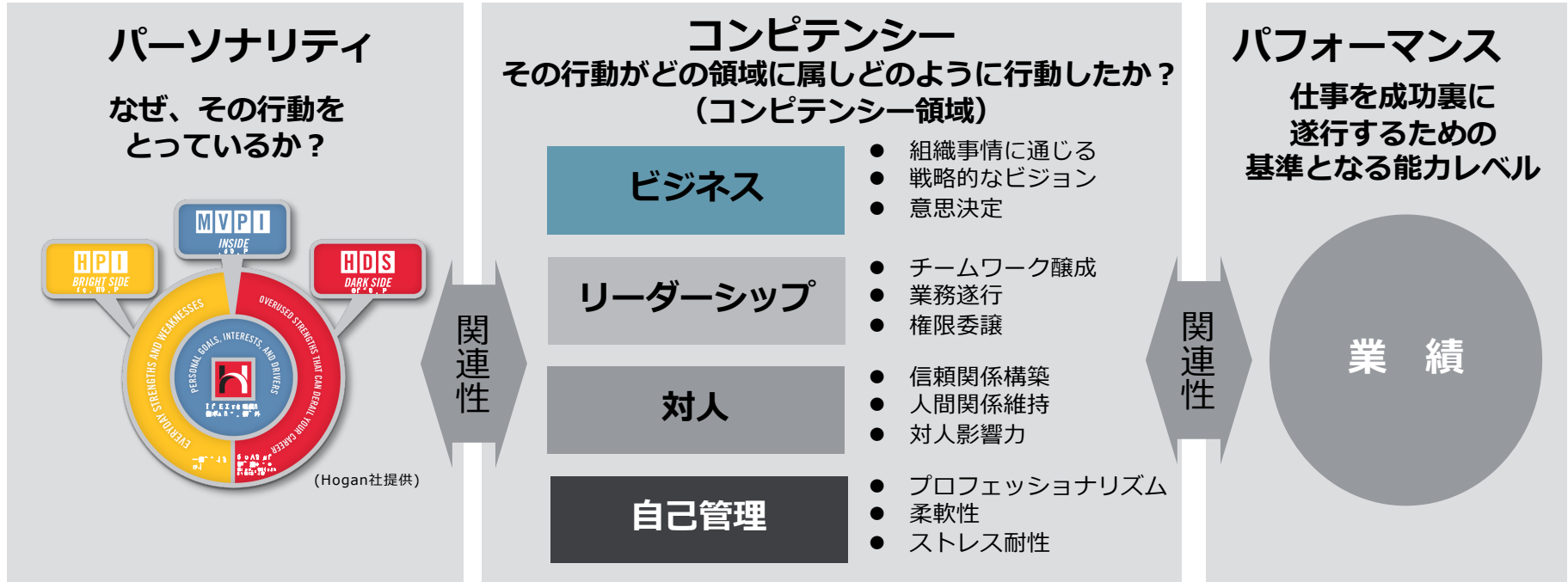
Hogan Assessments

基本情報

※ Hogan Assessmentsは、米国Hogan Assessment Systems社（以下 Hogan社）が提供するアセスメントであり、弊社は日本における代理店です。

Hogan Assessmentsとは

Hogan Assessmentsとは、「なぜ、その行動をとっているか（行動がとれないか）」（**行動属性**）を測定するアセスメントツールです。業績行動への影響度を測ることができ、自社の求める業績行動を発揮するポテンシャルの高いリーダーの発掘/育成を可能にします。アセスメント対象者にとって、能力開発のための深い気づきを促し、行動変容につなげることができます。



Hogan Assessments 8の特徴

1. ビジネスシーン向けにつくられたアセスメント

Hogan Assessmentsはビジネスシーンにおけるパフォーマンスを予測するために、働く成人のみを基準につくられています。特にリーダー層以上を対象にした実績が多くあります。

2. 周囲から見た“あなた”を知ることができる

自己成長に繋がる戦略的自己認識を高めるには、職場における他者から見た自分の行動を知ることが重要です。職場で自分の行動が他者からどう見えるかについて、膨大なデータと40年間の研究から正確に予測することができます。

3. 3種のレポートの組み合わせによる分析

パーソナルな価値観・関心事・やる気の素を表す『ドライバー』、普段の行動傾向・強み・弱みを表す『レピュテーション』、プレッシャー下の行動傾向・阻害要因を表す『ディレイラー』の3種のレポートを組み合わせることにより、より多角的な分析を行うことができます。

4. 人間のパーソナリティの複雑性を表現できるスコア表示

特定のタイプやグループに当てはめたりするのではなく、3種のレポートに設けられているスケール毎にスコア表示されることで、複雑な人間のパーソナリティを的確に理解することができます。

Hogan Assessments 8の特徴

5. ファイブ・ファクターモデルに基づいた高い信頼性

普段の行動傾向・強み・弱みを表すHPIは、80年以上におよぶリサーチによって確立されたファイブ・ファクターモデルをもとに、ビジネスシーンに合わせた項目として、7項目に分解し、あらゆる職種の基準関連妥当性を明確にしたアセスメントです。そして、今もなお継続的な検証を行っており、高い信頼性とビジネスパーソンへの適応性を維持しています。

6. ディレイラー（行動傾向・阻害要因）が唯一分かるHogan Assessments

数あるアセスメントの中でも、プレッシャー下の行動傾向・阻害要因を表すディレイラーを明らかにできるのはHogan Assessmentsだけです。これによって、新しい環境や役割でのリスク要因を予測し、対応策を打つことができます。この特徴は、多くの学術研究で取り上げられています。

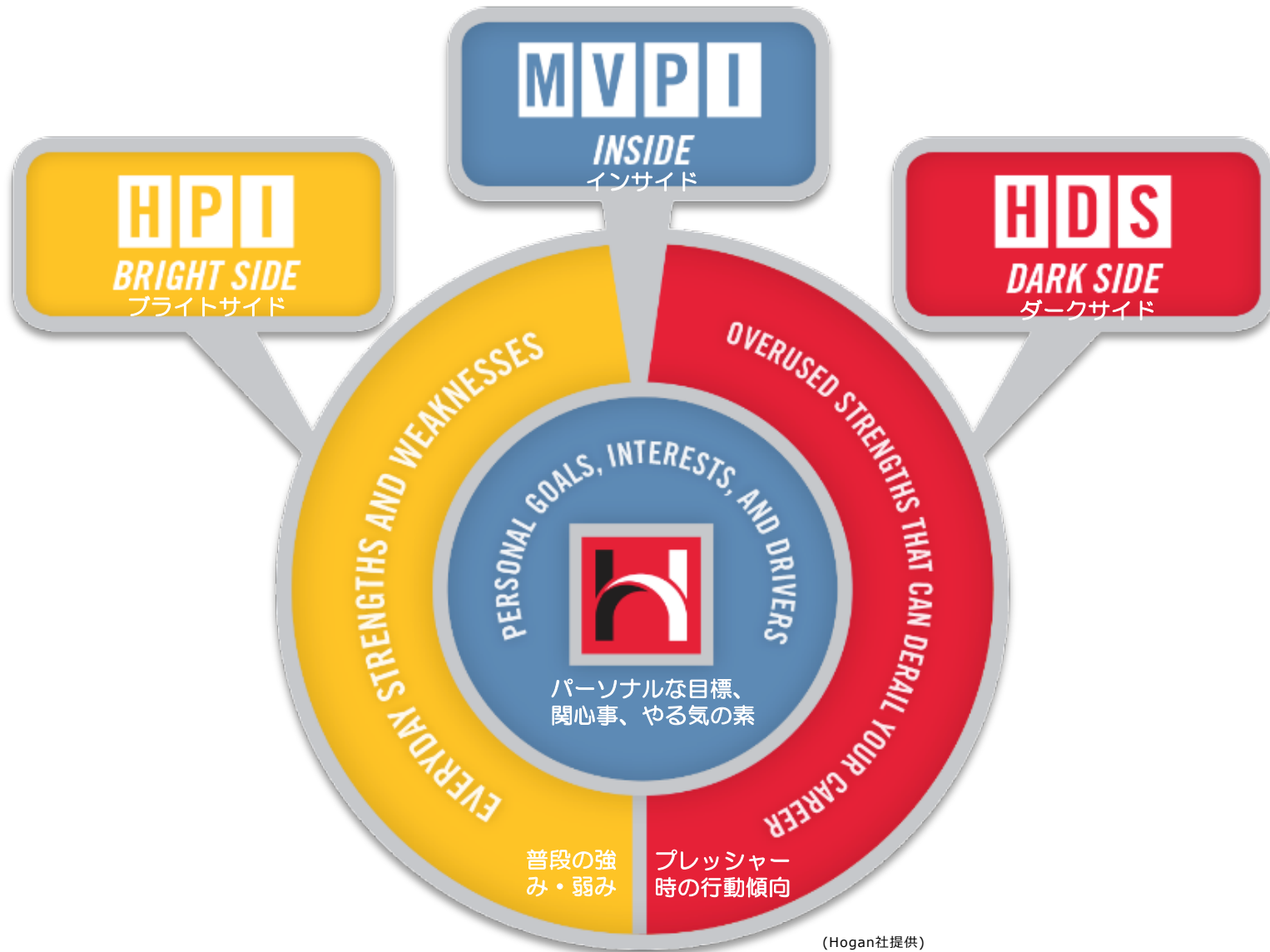
7. グローバル展開と地域への対応力

49言語に対応しており、56カ国以上での提供実績があります。各国の事情に精通した認定コーチが地域性を加味したフィードバックを行うことができます。お客様のご要望に応じてワールドワイドに対応が可能です。

8. 多様な活用方法に対応

採用・選抜・能力開発など、多様な用途に活用できます。コンピテンシーへの変換を行うことも可能です。また、受検後2年間はレポートのデータを保持し続けることから、採用時とその後の育成施策への活用など、効率的かつタイムリーにレポート結果を活用をすることができます。

Hogan Assessments 全体構成



(Hogan社提供)

アセスメント

HPI

ホーガン パーソナリティ インベントリー ブライトサイド

7

測定内容

人が日常生活の中で
通常の状態にあるとき、
どのような行動スタイルをとるか

ホーガンパーソナリティ
インベントリー(HPI)は、
通常の状態のパーソナリティ
を測定することで、仕事上の
パフォーマンスを予測します。

HPI

HPI は、組織で働くビジネスパーソンを対象として開発されました。

キャリア、人間関係、教育、人生で成功するために求められる個人の特性を測定します。

組織でアセスメントを実施したり、エグゼクティブの育成を強化する際に、HPIレポートは、パーソナリティを特定したり、キャリア上の成功を決定づける基本的な要因を明らかにします。

適応性

落ち着きがあり、自信に満ちている。プレッシャー下でも安定している。

大望野心

イニシアチブをとり、競争を好む。指導的な役割を求める。

社交性

外交的、社交的で、社会的な交流を必要とする。

対人的感受性

臨機応変に機転を利かせ、周囲へ気を配る。他者との関係を維持する。

慎重性

自制がきき、責任感が強く、細部に目がいく。

好奇心

想像力豊かで好奇心が旺盛、独創的。

学習方法

最新の情報を入手し、教育に対して積極的。

(Hogan社提供)

アセスメント

H D S

ホーガン デベロップメント サーベイ ダークサイド

11

スケール

測定内容

ストレスやプレッシャーを受けている状態で、どのような行動傾向をとるか

ホーガンデベロップメントサーベイ(HDS)は、キャリアの可能性を制限するパーソナリティ上の阻害要因を特定します。

HDS

HDSのスケールは、通常の状態では強みとなる可能性があります。

しかし、疲労したときやストレスを感じている時、または精神的に不安定な状態にある場合、この阻害要因は効果的な行動を妨げることが多く、ビジネス上の関係や個人的な関係の質を低下させます。

HDSは、キャリアや、人間関係、人生における成功を妨げるネガティブな特性を軽減するのに役立ちます。

興奮しやすい

感情的になる。イライラする。気むずかしい。気分屋。

懐疑的

疑い深い。批判に敏感に反応する。裏切られたと考えやすい。

用心深い

リスクを回避したがる。変化を嫌う。すぐに意思決定できない。

打ち解けない

離れて関わらない。無口。他者の感情に無関心。

悠長な

過度に協力的であるが、個人としては怒りっぽく、頑固。

傲慢な

自分の才能を過大評価する。横柄な態度を取る。自尊心が高い。

無謀な

愛嬌がある。リスクを冒す。刺激を追い求める。

多彩な

ドラマチック。注目を欲しがる。他者の話をさえぎる。

想像を好む

創造的で、普通ではないユニークな発想や行動をする。

勤勉な

細部にこだわり、几帳面。気むずかしい。細かく相手に喜チェックする。

忠実な

相手に喜ばれるように熱心に振る舞う。自分から進んで行動したがない。

(Hogan社提供)

アセスメント

M V P I

動機、価値観、嗜好に関するインベントリー

インサイド

10

スケール

測定内容

満足感をもたらし、
キャリアを伸ばすことができる
目標や興味、
関心事など
コアとなる価値観

M
V
P
I

動機、価値観、嗜好に関するインベントリーは、理想とする仕事、役職、職場を特定します。

MVPIは、個人の価値観が組織の価値観と一致しているかを確認することができます。

また、チームメンバー間で適合しながらうまくいく領域とうまくいかずに衝突する領域を診断することもできます。

コアとなる価値観とは、その人のアイデンティティの一部で、達成したいと望み、熱心に取り組むことができます。

それは、その人の行動を突き動かす重要な動機付けになります。

認知欲求

名声を得ることや、周囲に認められること、スポットライトを浴びることに価値を置く。

権力志向

成功、目標達成、ステータス、リソースのコントロールに価値を置く。

快楽志向

楽しく、よい交流、よい時間を過ごすことに価値を置く。

利他主義

他者を支援し、それにより社会が向上することに価値を置く。

友好性

社会的な交流を求め、他者に協力する機会に価値を置く。

伝統志向

強い個人的な信念に忠実に行動することに価値を置く。

安全欲求

予測可能なもの、確実なもの、秩序に価値を置く。

営利志向

金銭、利益、投資、ビジネス行為に価値を置く。

審美性

見栄えのよいものを創ることに価値を置く。

科学志向

知識、リサーチ、技術、データを追求することに価値を置く。

(Hogan社提供)

Hogan Assessments 尺度と定義一覧

HPI HPI(Hogan Personality Inventory)

適応性	落ち着きがあり、自信に満ちている。プレッシャー下でも安定している。
大望野心	イニシアチブをとり、競争を好む。指導的な役割を求める。
社交性	外交的、社会的で、社会的な交流を必要とする。
对人的感受性	臨機応変に機転を利かせる。他者の感情を理解する。他者との関係を維持できる。
慎重性	自制がきき、責任感が強く、誠実。
好奇心	創造的で好奇心が旺盛、独創的。
学習方法	成果達成型で、新たな技術やビジネスに関する知識やスキルに明るい。

HDS HDS(Hogan Development Survey)

興奮しやすい	感情的になる。よくイライラする。気むずかしい。気分屋。
懐疑的	他者の意図を疑う。皮肉っぽい。批判に敏感に反応する。ネガティブな傾向が強い。
用心深い	自分の意見をはっきり言わない。変化を嫌う。リスクを回避したがる。すぐに意思決定できない。
打ち解けない	離れて関わらない。他者の感情に無関心。無口。
悠長な	過度に協力的であるが、個人としては怒りっぽく、頑固で、非協力的。
傲慢な	自分の才能を過大評価する。横柄な態度を取る。自尊心が非常に高い。
無謀な	愛嬌がある。リスクを冒す。限界に挑む。刺激を追い求める。
多彩な	ドラマチック。注目を欲しがる。他者の話をさえぎり、じっくり聞かない。
想像を好む	創造的で、普通ではないユニークな発想や行動をする。
勤勉な	細部にこだわり、几帳面。気むずかしい。自分や他者に対し高い業績基準を設ける。
忠実な	相手に喜ばれるように熱心に振る舞う。自分から進んで行動したがる。相手に合わせようとする。

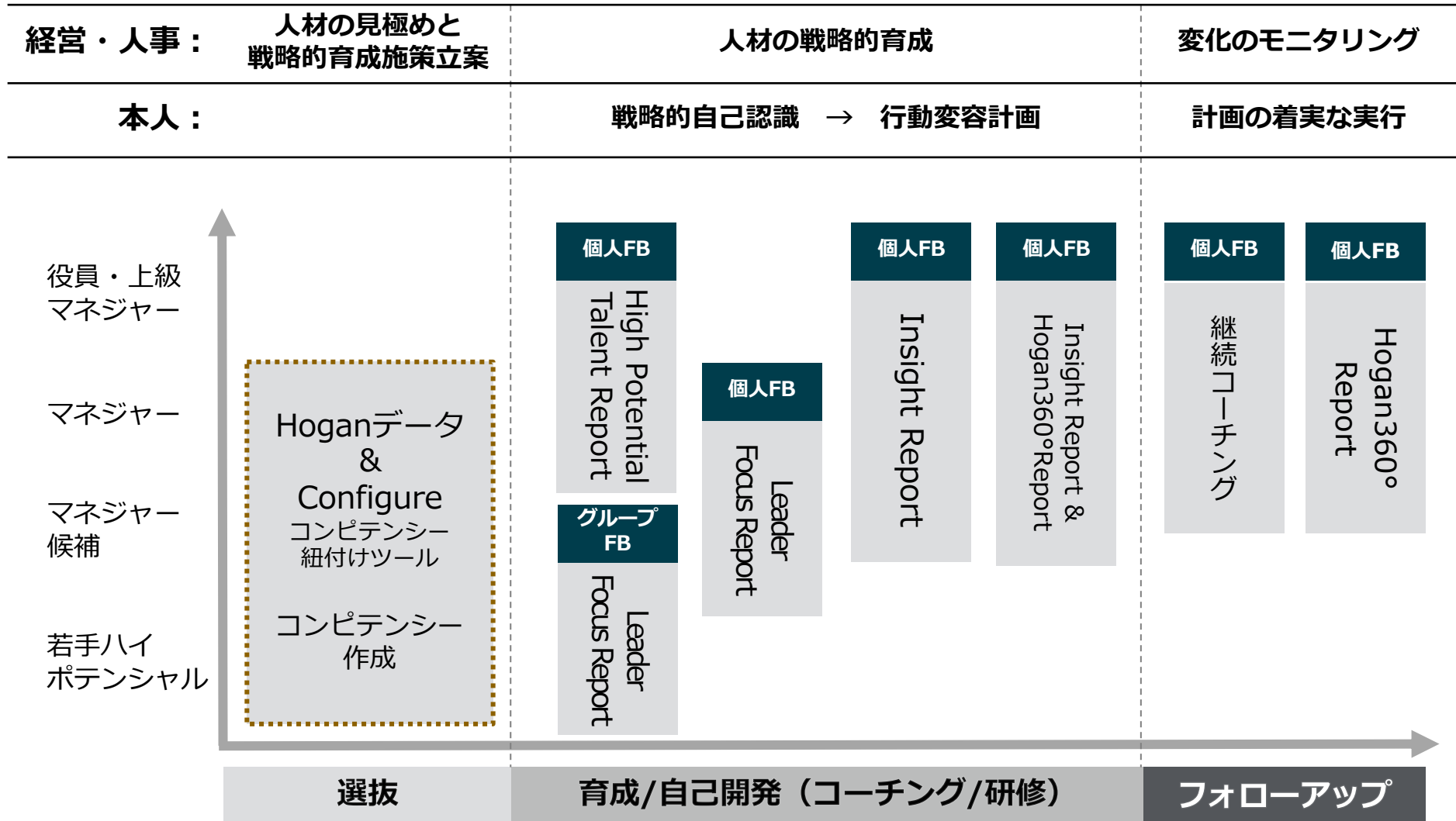
MVPI MVPI(Motives, Values, Preferences Inventory)

認知要求	名声を得ることや、周囲に認められること、スポットライトを浴びることに価値を置く。
権力志向	成功、目標達成、ステータス、リソースのコントロールなど他への影響力に価値を置く。
快樂志向	楽しく、よい交流、よい時間を過ごすことに価値を置く。
利他主義	他者を支援し、それにより社会が向上することに価値を置く。
友好性	社会的な交流を求め、他者に協力する機会に価値を置く。
伝統志向	献身的な働き、強い個人的な信念、従来体制やルールを守ることに価値を置く。
安全欲求	予測可能なもの、確実なもの、秩序に価値を置く。
営利志向	金銭、利益、投資、ビジネス行為に価値を置く。
審美性	美的な自己表現、革新的で見栄えのよいプロダクトを創ることに価値を置く。
科学志向	知識、リサーチ、技術、データを追求することに価値を置く。

(Hogan社提供)

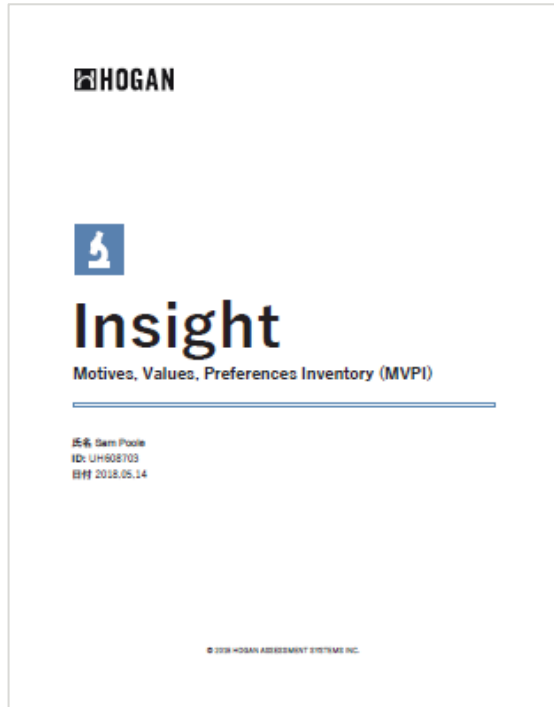
Hogan Assessments ラインアップ

ラインアップ

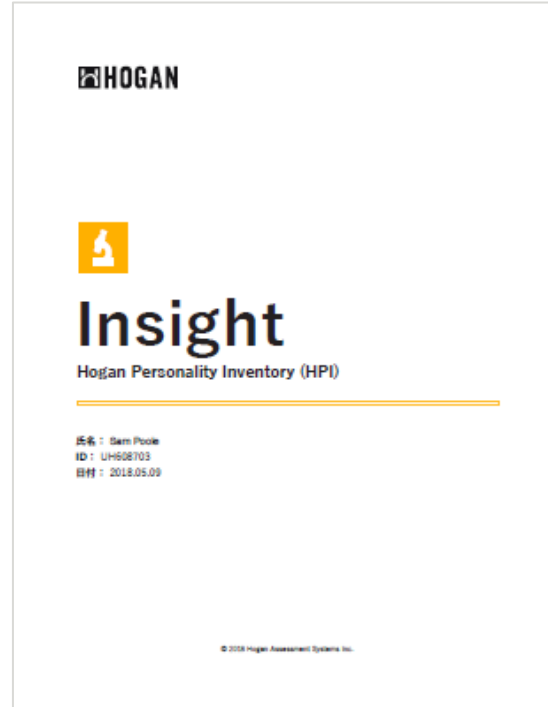


Insight Report

「パーソナリティ」「動機・価値観」「ストレス下のリスク要因」の3種類のレポートによって自己を理解します。レポートとともにHogan認定コーチがフィードバックをおこなうことで、より自己理解を深め行動変容に向けた支援を行います。



行動のドライバーとなる動機、価値観、嗜好性を測定。個人の欲求の本質やその達成手段、長期的な人生の方向性を説明する。



通常の場合でのパーソナリティ特性。職務への適性、効果的な対人関係、キャリアの成功に必要な特性を測定。

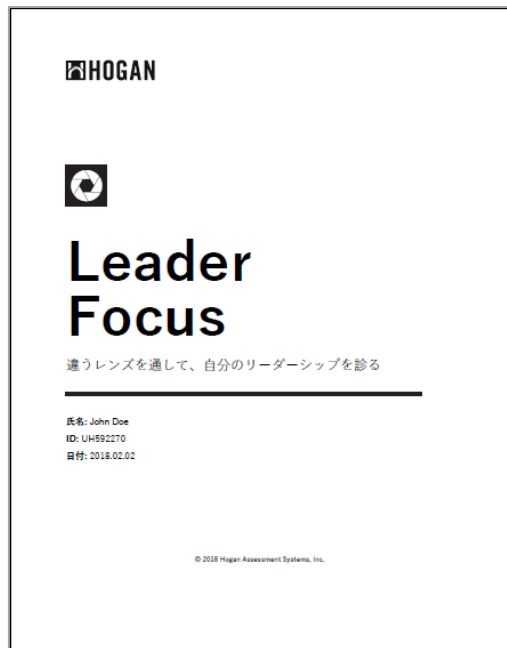


(Hogan社提供)

キャリアの成功、パフォーマンスに影響を与えるリスク傾向。ストレス状況下や疲労時、または精神的に不安定な状況下で起こりうる対人行動特性を測定。

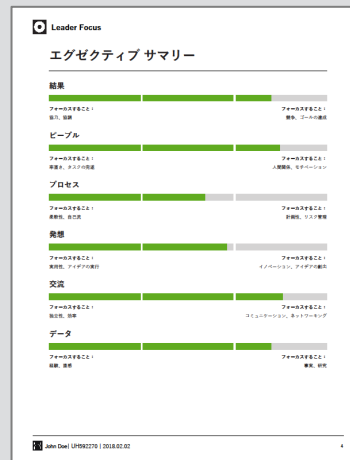
Leader Focus Report

「パーソナリティ」「動機・価値観」から、対象者のリーダーシップスタイルを6つの軸から分析したレポートにまとめ、自己の理解を深めます。

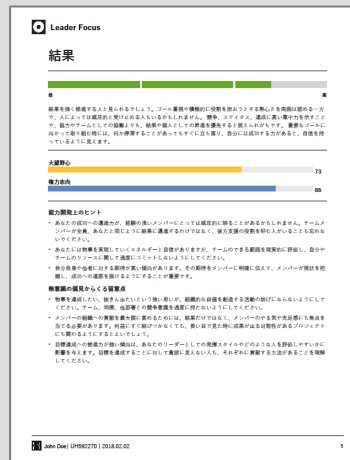


(Hogan社提供)

行動のドライバーとなる動機・価値観・嗜好性、および、通常の状況でのパーソナリティ特性の測定結果を基に作成される。個人のリーダーシップ6領域の特性と、各領域の行動傾向や留意点を説明する。



(Hogan社提供)



(Hogan社提供)

■ 全体サマリー

・リーダーシップ6領域のグラフ
(結果、人材、プロセス、思考、人脈、データのマネジメント)

■ 詳細解説

- ・各リーダーシップ領域に関する解説&グラフ
- ・行動傾向に関するヒント
- ・価値観に関する留意点

Hogan360°Report

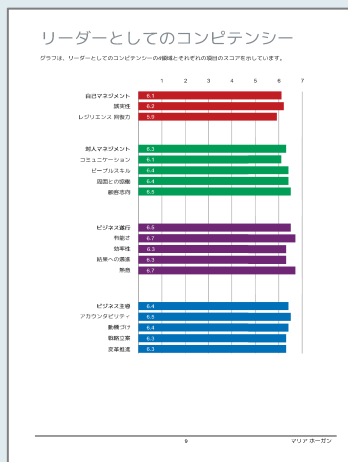
対象者が、上司・同僚・部下・その他周囲から「態度」「行動」「パフォーマンス」の観点でどのように見られているかをフィードバックすることで、対象者の強みや改善点を深く理解します。

※Hogan Insight Report と併せて使用することで、さらにパワフルなツールとなります



(Hogan社提供)

4ファクター、14のリーダーシップコンピテンシーについて、多面診断により測定した結果を説明する。INSIGHTレポートのパーソナリティと相関研究がされており、顕在化した行動とその行動の源泉の双方を理解することができる。



■ コンピテンシー状況のサマリー

- ・リーダーとしてのコンピテンシー 4領域のグラフ (自己マネジメント/対人マネジメント/ビジネス遂行/ビジネス主導)



(Hogan社提供)

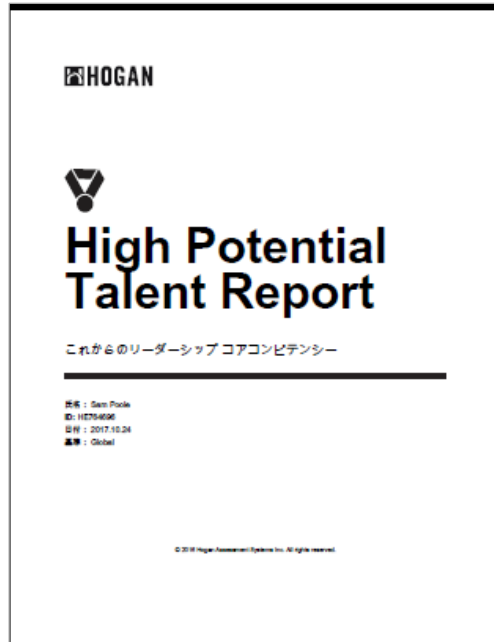
■ 各領域のスコア詳細

- ・全体スコア
- ・上司が回答したスコア
- ・同僚が回答したスコア (平均)
- ・部下が回答したスコア (平均)
- ・自己の回答スコア

* その他、強みや改善点のランキングや自由記述コメントページあり

High Potential Talent Report

成長の可能性が高く、将来的に高い目標を達成するリーダー人材を発掘するためのレポートです。リーダーとしての基本、リーダーとしての認知、リーダーとしての有効性の観点からリーダー適性、強み、課題を俯瞰的に把握することができます。



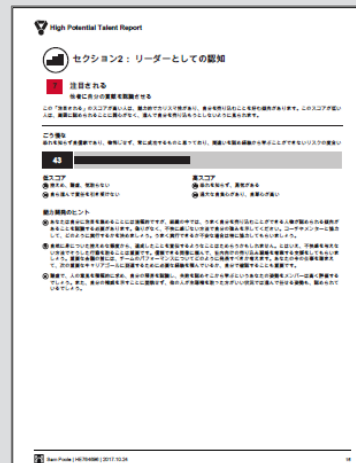
(Hogan社提供)

リーダーとしての成功に欠かせない、3つのパフォーマンス・ディメンジョン&9つのコンピテンシーで構成される。個人の各コンピテンシー特性が持つ強み・弱みを説明する。



■ エグゼクティブ・サマリー

・9つのコンピテンシーを俯瞰して、直感的に自分の「強み」「弱み」が確認できる



■ 詳細な解説

・コンピテンシーごとに、自分のスコアが持つプラス面とマイナス面、能力開発のヒントまでが、具体的に確認できる

(Hogan社提供)

