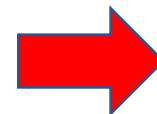


コンピテンシーとは

1. ケース面接では何がどのように評価されるのか？
2. コンピテンシーとは何であるのか？
3. 思考面のコンピテンシー (1)
4. 思考面のコンピテンシー (2)
5. 思考面のコンピテンシー VS 地頭力 VS 知識
6. 対人面のコンピテンシー
7. 資質面のコンピテンシー
8. コンサルタント適正診断

ケース面接では何がどのように評価されるのか？

＜フェルミ推定の頻出問題＞
シカゴにピアノ調律師は何人いますか？



正解を出すことではなく、
プロセスが重要！！

- 問題の全体を俯瞰しているか？
- モデルは妥当か？ 推定の根拠は？
- 効率的に計算を行っているか？
- 計算の正確性は？ 制限時間は？
- モデルを分かりやすく説明しているか？
- 顧客先に連れていっても不安はないか？
- 反論に対して自説を擁護できるか？
- 誤りは素直に認めるか？
- プレッシャーに弱くないか？

→洞察力
→問題解決力
→Planning
→Control

→口頭表現力
→顧客志向性
→自律性
→多様性受容
→ストレス耐性

コンピテンシーとは何であるのか？

定義

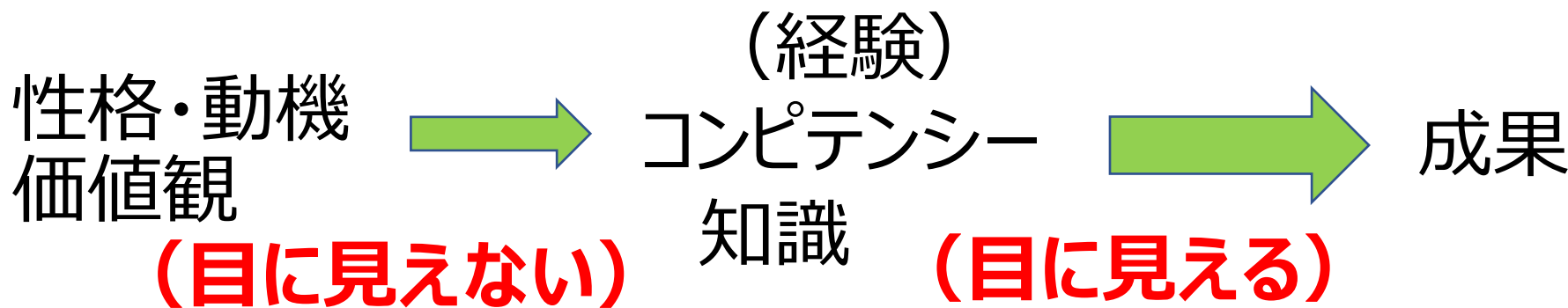
特定の仕事において**高い業績**をあげ続けている
人に固有な**思考特性・行動特性**

抽出 手順

- ①卓越したパフォーマーに成功例、失敗例の物語を語ってもらう。
- ②物語内容から共通的傾向の抽出と定義づけを行う。

⇒ 今は各企業が上記を行うことは少なく、既存のモデルを活用する。

他要素 との関連



開発 方法

- ①座学の研修で基本的な理論を習得する。
- ②演習により体感する。
- ③業務の中での経験と、業務外の自己啓発により高めていく。

思考面のコンピテンシー（１）

情報把握力

- ①情報収集力 → 意思決定のために必要な情報を収集できる。
- ②情報理解力 → 与えられた情報を早く、正確に理解できる。
- ③情報整理力 → 集められた情報を、必要に応じて整理・加工する。

問題解決力

- ①問題発見力 → 問題を具体的に特定することができる。
- ②原因分析力 → MECEを意識して分析し真因を突き止められる。
- ③解決策策定力 → 抜本策・暫定策の幅の広さ・有効性。

判断力

- ①様々な代替案を考えることができる。
- ②複数の評価軸にて検討し、客観的に比較評価することができる。
- ③想定されるリスクに対して、予防措置を講ずることができる。

※ 決断力 → 情報が不足している中でも、タイムリーに決断できる。

思考面のコンピテンシー（２）

Business Acumen（洞察力）

ビジネスの本質を見抜く力。

- － 抽象化・具象化、類推（アナロジー）により思考できる。
- － 仮説の鋭さ、解決策の妥当性等により、評価される。
- － ビジネスに対する知識も必要となる。（「地頭」だけでは難しい）

課長職の評価項目としても、ポピュラーではない。

Creativity

①想像力（imagination）→ アイデアの豊富さ。

②創造性（creativity）

→ 固定概念に捉われず、ゼロベースで考えられる。

業務管理能力

①計画力（Planning）

②業務統制力（Control）

管理職者にとって不可欠な能力だが、新卒者は自身の仕事をPDCAを意識して回せればよい。

思考面のコンピテンシー VS 地頭力 VS 知識

地頭力

- ・地頭＝「生まれつき備わった頭の働き。（広辞苑より）」
- ・IQにより評価する（？）
- ・定義上、後天的に開発することは不可能。

思考面のコンピテンシー

- ・仕事で成果を出すうえで必要となる思考特性
- ・ケース面接等の手法で数値評価可能。
- ・座学の研修と、それを業務の場で活用することで、開発可能。
- ・対人面や資質面に比べ、短期間で（１年程度）効果が発現する。

知識

- ・座学の研修で、極めて短期間（数週間）で習得することが可能。
- ・コンピテンシーと併せ知識を活用することで、成果を獲得することが可能。
- ・専門性の高い職種では重要だが、ケース面接の主な評価対象ではない。

対人面のコンピテンシー

口頭表現力

- － プレゼンテーションの構成がしっかりしているか。（結論 → 根拠）
- － 論理的訴求力が高いか。
- － 非言語情報（声のトーン、表情、アイコンタクト等）は効果的か。

リーダーシップ、チームワークに関わるコンピテンシー

ケース面接は通常 1 対 1 で行われるので、これらのコンピテンシーは以下のいずれかの方法により、評価が行われることが多い。

- ① グループでケースワークに取り組み、評価者が観察する。
- ② **コンピテンシー面接**により、過去の特定の経験を語ることにより、**STARモデル**（後述）を用い、評価を行う。

資質面のコンピテンシー

成果獲得に対する姿勢

- ①執着不屈性 最後まで諦めることなく、成果を獲得しようと努めるか。
- ②高業績志向 掲げる目標水準は高いか。

顧客志向性 ①顧客の期待に応える。

- ②顧客の期待水準を上回る価値を提供する。

自律性

- ①自身の内面に確たる価値機軸を有している。
- ②対立場面においても、躊躇なく自説を主張できる。

【体験談】私はアクセンチュアで「本当に信念がないね」と言われました。

多様性受容 ①異なる価値観を受け止めることができるか。

ストレス耐性 ①プレッシャーへの耐性はあるか？

- ②自己感情（怒り等）をコントロールできるか？

※ 知的好奇心

コンサルタント適正診断

ハーマンモデルは人の「利き脳」を知るための手法です。

		左脳	右脳
外側	大脳新皮質	タイプA（ユング：論理） 問題解決、判断力 論理（演繹）、 数値、分析 IT、PM系	タイプD（ユング：直観） 洞察、Creativity 直観、論理（帰納）、 アイデア、 マーケティング系
内側	大脳辺縁系	タイプB（ユング：感覚） 計画、管理、 情報把握力 正確性、ファクトベース	タイプC（ユング：感情） リーダーシップ チームビルディング 対人スキル、感情 企業文化、人材開発系