

中国日系企業様の採用・人事担当者様に朗報!!

プローブ・ピーイーエスイー株式会社が提供する
科学的根拠に基づく人材評価ソリューション

日本発の技術人材能力適性検査

「Research」

(Readiness Test for System Engineer Aptitude Research)

開発元: ㈱日本人材開発医科学研究所(<http://www.jhms.co.jp>)

英文版／中文版・中国向け販売を開始致しました！

公正な評価は社員を「やる気」にします！



◆ こんな事にお困りではないですか？

苦勞をして採用した技術者がすぐに退職してしまったり、素養があると思って登用した管理職が期待した成果を出せなかったり、人材の採用や適材適所の登用の成功／失敗は企業の業績を大きく左右します。中国で事業を展開されている日系企業の人事ご担当者様は、このような様々な問題に日々悩んでおられるのではないのでしょうか。

特に、海外異文化の下での人材の評価では高い客観性が求められます。評価される側が納得する明確な評価基準を示さないと、評価を行う側である日本人幹部や現地の管理職に対する信頼性が低下し、社員の不満ばかりが高まることにもなりかねません。

通常、日本国内での人事考課は上司と部下の高い信頼関係の下で行われ、この際に上司が部下の適性を理解して素養を伸ばすように指導します。もちろん評価の基準は重要ですが、それよりも事前のコミュニケーションを通じた信頼関係と価値観共有の有無が評価の成功／失敗を大きく左右します。しかし、このような評価方法は上司と部下で価値観の共有が難しい中国ではなかなか受け入れられません。

また、社員の様々な適性の評価では更に基準があいまいになりがちです。日系企業で、上司が日本人で部下に日本人と中国人がいる場合、多くのケースで日本人の適性評価が高くなる傾向がありますが、何故日本人の適性が高いと評価されるのかを明確にできていないと、中国人社員に「差別」や「不当評価」といった誤解を招いてしまいます。

中国の労働法による労働者保護の側面でも、このような「主観的」もしくは「明文化されない基準」による評価方法は客観性が低いと判断され、退職や解雇時に大きな問題となる可能性があります。

◆ 適性検査「Research」とは？

「Research」は、日本国内の高度技術者や技術管理者（「Research」では、これらを総称して「SE」と位置付けています）の適性を客観的に検査して評価することを目的に、**㈱日本人材開発医科学研究所**が1987年に開発しました。開発は、心理学や行動学、人材開発等の分野のエキスパートである複数の大学教授がチームで行い、開発経緯についても様々な学会で発表が行われています。

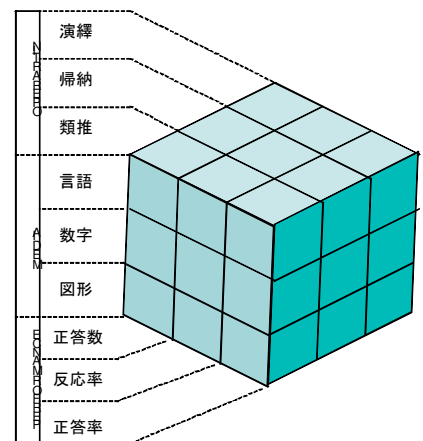
日本国内では新人採用向けや社内評価向けに数多くの適性検査が存在しますが、その中で「Research」の特徴は以下のようなものです。（詳細は別紙「Research」のご紹介をご覧ください）

《Research に於ける高度技術者の定義》
担当する業務を分析し、EDP 化を通じて、業務構成要因をそれぞれ関連づけ、統合し、一貫したシステムにまとめ上げる技術者

《適性検査「Research」の特徴》

- 心理学者の協力を得て、科学的に構成された適性テストである
- 高度技術者に求められる能力を、右のモデル図を用いて科学的に絶対指標化して客観的な評価を可能としている
- 作成過程は、心理学・情報処理の諸学会にて発表されている
- 標準化に、企業の SE や一般職から大学生・専門学校にいたる 1000人のデータを使用している
- 実際の企業に所属する技術者の仕事の評価を基準として標準化している
- 総合得点は SE の仕事の評価と深い関連がある
- 日本企業が求める高度技術者の適性を把握する数少ないテストである

Research で定義する高度技術者の知的なはたらきのモデル



◆ 「Research」活用の事例

上記のような特徴から、中国の日系企業様では以下のようなポイントで「Research」をご活用いただいています。

- 新卒および中途採用時の選別や面談結果のフォローアップを目的とした適性テストとして
- 社員の昇進昇格、配置転換などに向けた本人の素養と適性の確認や面談時のフォローアップ資料として
- 社員の適性に合わせたキャリアアップ指導時のフォローアップ資料として
- 人事考課や給与査定時の客観的な能力評価資料や評価結果の公正さを確認する補足資料として
- リストラクチャリングや社員の解雇などに向けた客観的な能力判定の実績資料として

◆ 日本と中国での実績とお客様の評価

日本では1987年から、(株)日本人材開発医科学研究所が直接販売を始めてまいりましたが、販売開始以来、延べ 30,000人以上(約100社)にご利用を頂いており、ご利用いただいた企業様の業種も多岐に渡っています。

また、ご利用企業様の多くは、その後も「Research」を継続して利用いただいております、人材の能力や適性の評価に有効であるとの評価を得ています。

また、中国では、2007年9月から大連市に本拠地を置く「**大連泰思特軟件設計有限公司**」が大連進出企業様向けに販売を開始し、2009年末時点で数百部(約15社)のご利用を頂いており、現場の日本人の幹部が行った評価結果と「Research」による評価結果には高い合致性があり、客観的な指標を用いて中国人技術者が納得できる評価が出来るという意味で、好評を頂いております。(大連泰思特軟件設計有限公司は、現在中国国内で唯一の「Research」採点センターを兼ねています)

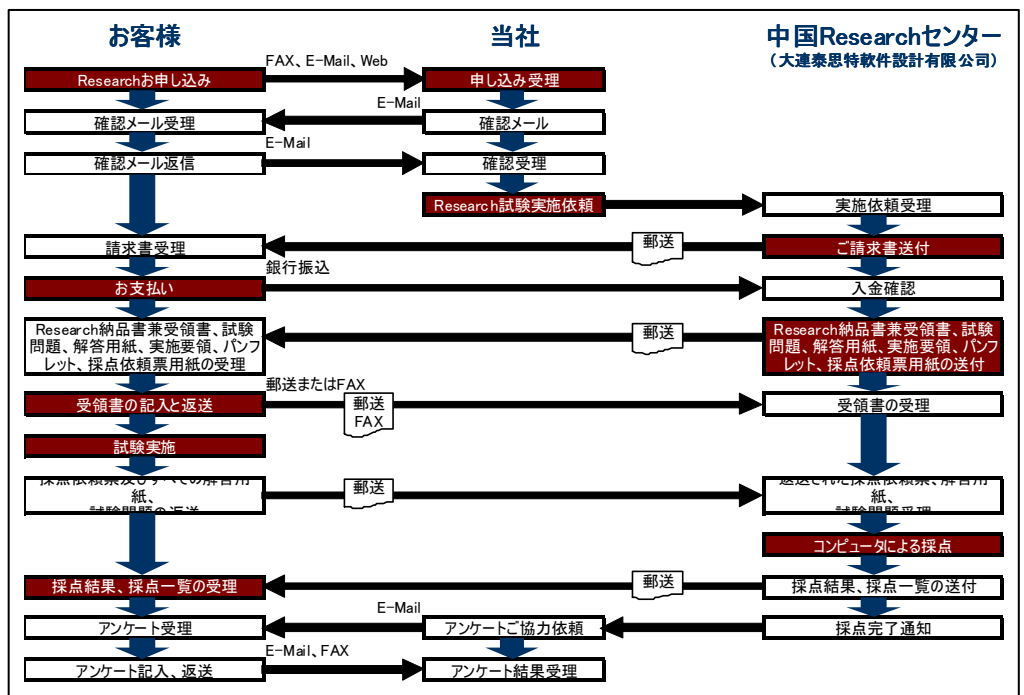
◆ 「Research」の申し込みと検査方法

現在、「Research」には、同一内容の「日本語版」「英文版」および「中文版」の3つの試験ラインナップが準備されています。

最適な言語を必要部数選択して、別紙の「申し込み用紙」もしくは当社ホームページからお申し込みください。

尚、お申し込みから試験の実施、評価結果の受け取りまでの流れは右図のようになります。

通常、試験の実施に必要な時間は約90分で、お客様のどなたかが試験官となって、センターから送付した実施要領に従って集合試験を監督していただきます。



(※)日本語版については日本より問題等を取り寄せる必要があるため、手配に少し時間がかかる場合があります。

◆ 検査結果の出力例

先述したように、「Research」は約90分の試験(マークシート式)を行い、これを標準化された指標によりコンピュータで採点します(採点者が人ではありませんので、採点に主観的要素は全く入りません)。また、「Research」の採点結果は

右表の要素で分析され、その人物の適性が評価されます。そして、分析結果は、下記例にて示す評価シートにまとめられると共に、その人物の適性を示すコメントが自動的に添え

分析ポイント (7特性)	内容
思考のなめらかさ	考え方の円滑さ、流暢さのことで、物事を上手く相手に説明できる人・アイデアがよく湧き出る人・うまくゆかないときに新しい次の手が打てるような傾向。
思考の深さと分析力	問題を解決するためには、飽きないでそれに取り組むことが必要で、自由な気持ちで周囲を見渡し困難な問題でも、行行ぜず創意工夫を楽しむ傾向。
積極的リダンプ	ものおじすることなく積極的にふるまい、情緒的に安定して、自信を持って行動できるような傾向。
協調性	周囲の人々との調和を保つために、自分の一方的な気持ちを相手に押し付けず、相手のペースも大事にする傾向。
社交性	多くの人と交流があり、人の話によく耳を傾け援助してあげようとする気持ちで、広い分野で多くの人々と交流することがうまくできる傾向。
思考の活動性	外界からの情報や、自分の気持ちの動きに敏感で精神的な働きが活性化している状態を表し、好奇心の強さ・ちょっとしたキッカケで発想が展開してゆく速さなど。
几帳面さ	綿密に計画を立て、その計画に従ってきちんと行動できることなどを表し、物事を隅々まできちんと処理する傾向。

られて、一覧表と合わせてご依頼いただいた担当者様のお手元に届けられます。

★ SE適性検査 リスト (総合・知的働き・情意的特徴 得点順) ★

No.	氏名	大分類	性別	年齢	《総合》		《知的なはたらき》		《情意的な特徴》	
					得点	段階	得点	段階	得点	段階
1234	サンプル	サ30	男	33	126	A	135	A	117	A
0002		サ30	女	21	124	A	136	A	111	A
0003		サ30								
0004		サ30								
0007		サ30								
0005		サ30								
0006		サ30								
0008		サ30								
0009		サ30								
0011		サ30								
0013		サ30								

● 各指標の得点の段階は以下の通り
 A : 111点以上 上位25%
 B : 110-90点 中位50%
 C : 89点以下 下位25%

● 個人表の総合ガイドでは、知的なはたらきの得点、情意的な特徴の得点は、プロ

The screenshot shows a detailed analysis of the 'Research' test results. It includes a grid of charts for various traits such as '知的なはたらき' (Cognitive Skills), '情意的な特徴' (Emotional Characteristics), and '総合' (Overall). Each chart displays a score and a corresponding grade (A, B, C). The interface is user-friendly with clear labels and data points.

「Research」は、極めて日本的な評価でありながら明確な客観性を持った適性テストです。

御社の人事考課を補完する客観的な指標として、いますぐ「Research」の活用を是非ご検討ください。

販売元:

プローブ・ピーイーエスエー株式会社

(英文名称: Probe PESE Inc.)

設立: 2010年4月27日

神奈川県横浜市中区本町3丁目24番地

本町中央ビル7階705号室

TEL: 045-263-9128 FAX: 045-263-9129

E-Mail: yshimoda@probepese.co.jp

URL: <http://www.probepese.co.jp/>

担当者(代理店):