

# Identity Compass



## 個人と組織が共に成長する関係

**エンゲージメント(Engagement)** ——それは、今、組織運営にもっとも求められているキーワード

個人と組織が共に成長する関係。

個人の成長が、組織の生産性と長期的業績向上に貢献し、組織の発展が、個人の情熱や働きがいを支えるという互恵的關係。

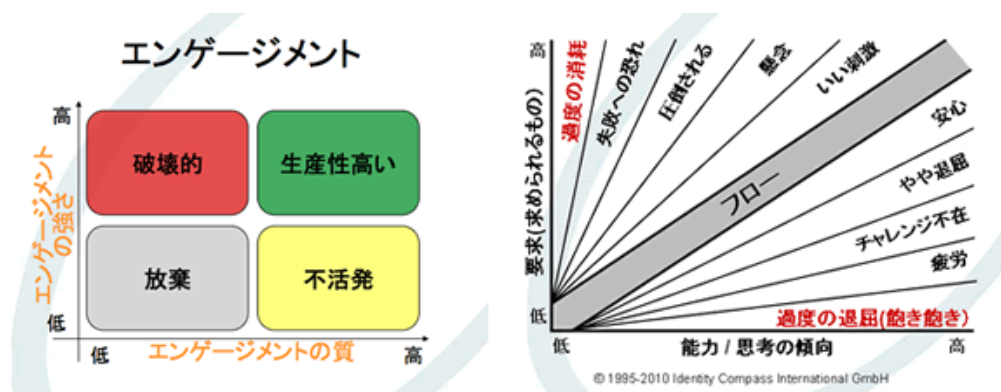
業績確保のためにひたすら個人のモチベーションを上げることに重点を置く時代は終わりました。

どんなにモチベーションを向上させたとしても、それが組織のなかで十分に生かされなければ、ただやる気だけが空回りして、人間関係に軋轢を生じたり、組織に対する不満がたまったり、かえってマイナスの影響も出てきてしまいかねません。

エンゲージメントに重点をおいたマネジメントとは、組織に対する個人の帰属意識を高めるという単純な方策ではなく、個人の働きがいや情熱と、組織の発展が連動しているという考え方に基づいて、個人の目標と各部署や組織全体の目標を共鳴させ、持続的な生産性の向上、有能な人材の定着化を図ろうとするものです。

エンゲージメントレベルの高い組織で働く人は、自らの能力が十分に生かされ評価されていると感じ、組織に愛着を覚え、良好な人間関係を喜んでいることでしょう。

ひとことでいえば、それは適材適所ということになりますが、大切なことは、それを組織、個人の双方が自覚して、その状態に満足しているかどうかということです。



## 【1】仕事に対する「思考傾向」を高精度で見つけ出す診断ツール

ID コンパスは、従来の性格診断とは根本的に異なります。

ID コンパス(Identity Compass)は、個人やチームとしての思考タイプや傾向、そして行動パターンを分析することで、組織における適材適所を高精度で見つけ出すことのできる診断ツールです。

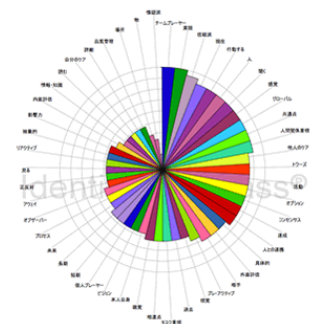
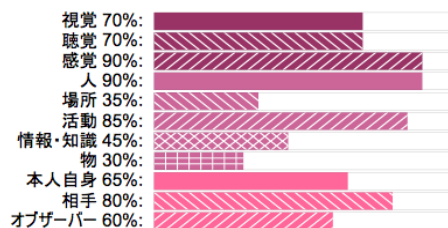
ID コンパスは、変えられない性格を調査するのではなく、トレーニングによって望ましい方向に変えることのできる、思考パターンや傾向、行動の動機などを分析、診断、可視化することのできる画期的なツールです。

ID コンパスは、各個人が仕事の場で、どのように考え、どのように決断を下す傾向があるのか、またその人はどういうときにやる気が出るのか、個人的にはどういう価値観を持ち、仕事のゴールをどういう風に見ているかなども明らかになります。

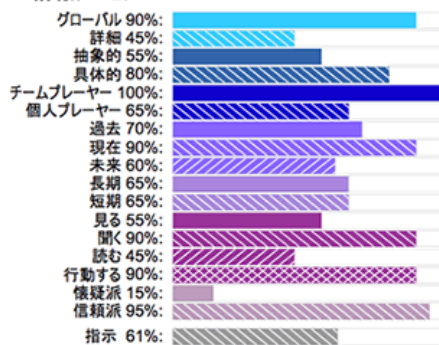
ID コンパスは、各個人がどのようなことにストレスを感じ、そのストレス下ではどういう行動を取る傾向にあるのか、チームの中ではどういう行動パターンを取りやすいのか、あるいはその人のモチベーションを上げるにはどうすればいいのか、などを理解する上でも大いに役立ちます。さらには、各個人が今の職場や業務内容にどのくらい満足しているのか、あるいは不満をもっているのか、ということも数値化されます。それによって、誰が極度のストレスや疲労に直面し、職場を離れる可能性があるかなども、かなりの正確さを持って予測することができます。

ID コンパスは、他のメンバーとの違いを尊重しながら自分の良さを最大限に発揮することのできる絶妙なチームワークの確立や、各個人間、個人と組織間における「エンゲージメントレベルの向上」も、ID コンパスを導入することで実現可能となるでしょう。

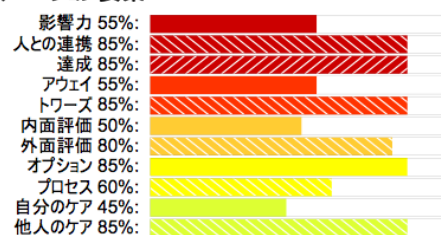
### 情報認識



### 情報プロセス



### モチベーション要素



## 【2】利用方法

### ※経営者として

- ✓ 自社カルチャーの発見・認識
- ✓ 合併・統合の準備と実行
- ✓ 海外進出、新マーケットへの参入
- ✓ 社内のモチベーション UP
- ✓ 浮き沈みの軽減
- ✓ 病欠・離職率の低下
- ✓ リーダーシップスキル UP
- ✓ 部下の指導能力(ストレス・鬱対策も含む)
- ✓ 部下のモチベーション UP
- ✓ 変化への対応・促進
- ✓ 理想のチームづくり

### ※採用・異動において

- ✓ 採用時のコスト削減
- ✓ 有力候補者との迅速なやりとり
- ✓ 思考傾向にあった職務デザイン
- ✓ 適材を引き寄せる求人募集広告のデザイン
- ✓ 採用時の信頼性の確保・保証

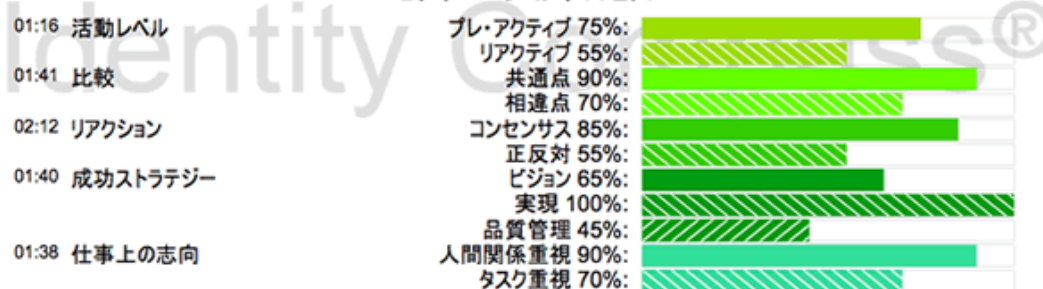
### ※部・セクション・チームとして

- ✓ 部、セクション、チーム内の問題診断
- ✓ 問題解決方法の提示
- ✓ チームワーク増強
- ✓ メンバーの満足度 UP

### ※個人として

- ✓ 個人の思考傾向、好み、習慣、モチベーション要因の認識
- ✓ 個人のコミュニケーション能力、交渉能力 UP
- ✓ 潜在能力の分析
- ✓ 自己啓発、自己成長、パフォーマンス UP
- ✓ 新ポジションや役割への応募、立候補

### モチベーションプロセス



### 【3】システムの概要

#### ※以下の質問に教えてください

- ✓ あなたは仕事の中で何かを変えたいと思いますか？ そしてそれはどうしてでしょうか？
- ✓ あなたにとって大切なもの、価値観はなんですか？
- ✓ そしてそれは仕事にどのような影響を与えていますか？
- ✓ あなたはどのように情報を選択し、それを使っていますか？
- ✓ あなたにやる気を起こさせる要因は何でしょうか？
- ✓ パフォーマンスをあげるにはどうすればいいでしょうか？
- ✓ ストレス、疲労感を示す兆候はありますか？ その本当の原因はなんですか？
- ✓ どうすればそれを軽減できますか？
- ✓ あなたは周りからどのように思われていると思いますか？
- ✓ 人間関係をどうすれば改善できますか？
- ✓ 職場環境、雰囲気はいいですか？ 良くないとしたら、真の原因はどこにあるでしょうか？

ID コンパスの診断で、それらすべてが明らかになります。

まず、職場における、あなたの思考の傾向や好み、また行動パターンを知ってください。そして、あなたの職場があなたに求める思考傾向や、或いは一緒に仕事をするひとたちの思考上の好みを知ることで、あなたはそれぞれを一番自然かついい形で共存させ、それぞれの良さを引き出す方法を知ることができるのです。

#### ※ID コンパスの特徴は

今までのパーソナリティ分析テストは 3、4 個の傾向をもとにその特性リストに振り分けるというものでした。

最初に ID コンパスは性格診断テストではありません。 ID コンパスが引き出すのは、人の思考スタイルや好み、傾向、行動パターンなのです。

性格はなかなか変えることはできませんが、思考の傾向や行動パターンは望めば、(或いはトレーニングで)いくらでも変えることができるのです。

ID コンパスの分析方法は一つ一つのリストに直接分析結果を当てはめる画期的なものです。以前なかったこの方法では ひとつひとつの傾向に集中して分析ができ、したがってそれをどう判断、活用するのが非常に明確です。

ID コンパス は明確で精密な思考スタイルや思考の好み傾向を引き出すことができます。テストを行った人々は各自の傾向の 90~100%が分析結果に現れて驚きますが、これは ID コンパスが日常の職場での行動パターンや思考傾向などをひたすら具体的に分析するからに他なりません。

#### ※職場の環境と雰囲気 (ストレス・鬱・不和の予測も含む)

ID コンパスのさらに大切な点は、職場環境や職場の雰囲気がメンバーにやる気を出させるのか、或いはその反対にやる気を殺してしまうのか、それぞれの要因をどのくらい持っているかを明確にします。

Norbert Bischof、David McClelland、Friederich Herzberg、John Holland、Mihaly Csikszentmihalyi ら著名な研究家の理論をもとにデイヴィッド・シェファー博士によって開発された Job Motivation Edition (ジョブ・モチベーション編)は、職場での満足度と実際の達成結果との関係をはじめ科学的に証明したものと評価を得ています。

チームや職場の傾向とメンバー個人の傾向をあわせて分析することにより、だれがストレスを一番抱えやすいか、どういう不和や問題がチーム内で起こりやすいかを事前にある程度予測することができ、ゆえにその対策、アプローチ方法を前もって準備することも可能となります。

## 【5】 開発者からのコメント

### アーネ・マウス( Arne Maus )

ドイツの心理学者

1995年、私は「人の思考構造(NLPというメタ・プログラム)」について講演してほしいという依頼を受けました。そのときのトレーナーとしての私の返事は「私のよく理解していることのみでいいのなら」というものでした。というのも、当時の私にはまだよく理解できないことがいくつかあったからです。

それでそれについて専門家といわれる人たち何人かに意見を求めました。しかし皆の回答が「君の質問はナンセンスだよ。そもそもの外れている。だから、答えはないよ」というものでした。何人かに同じ回答をもらううちに、私も次第にそうなのかもしれないと思い始めました。

そんな時NLPの世界的権威ロバート・ディルツ博士に出会ったのです。勇気を出して彼にも同じ質問をぶつけましたが、なんと彼の答えは皆と違ったのです。「とても興味深い質問だ。私も答えられないが、でもきっと答えはあるはずだ」と。

それがディルツ博士と私との共同研究の始まりでした。彼は(2002年当時)まだ世界に発表されていない数々の研究資料を私に提供してくれました。そしてそのおかげで私はIDコンパスの最初のバージョンとも言えるものと診断テストを開発することができたのです。

時を同じくして、私はやはりその分野の研究者であるバート・ファウステル氏ともコンタクトを取り、彼も数々の資料を提供してくれました。

そしてある日、私とバートが長時間電話でディスカッションをしていたとき、IDコンパスは少しずつではありますが、形を取り始めたのです。

1998年、私はプログラミングを開始しました。プログラミングのプロに私の構想を相談すると、彼は最初「それくらいのことなら2週間もあればできるよ」と言ったのです。その答えに最初はほっとしたのですが、そのうちだんだん不安になってきました。もしかしたら、私が聞き間違えたのかもしれない、あるいはプログラマーが私の構想をちゃんと理解しなかったのかも。

実際、プログラムがなんとか機能する形で出来上がったのは、それから2年後、2000年の6月でした。もちろんそれからまだいくつもの詳細を改良しなくてはならず、IDコンパスが何とか納得いく形になるまでには、構想を練ったときからは実に6年半、プログラミングを始めてからでも3年半の月日を要したのです。

3人のプログラマーが実に素晴らしい仕事をしてくれました。そして今こそ本当に自信を持って紹介できるものになったと確信しています。

1999年の終わりに、開発したソフトウェアをディルツ博士に見せました。彼は、ソフトウェア、質問票などすべてを見て本当に驚き、そして感動してくれました。

IDコンパスは、科学的な信憑性をも追及したので、さまざまな厳しい科学的ルール基準もすべて満たしています。

私にとっては長い年月をかけて心を込めて開発したものが、多くの方々に本当に感動し受け入れてもらえることは最高の喜びです。

そして1995年に私の質問がナンセンスだといった専門家の方々までが、今はそうではなかったことを、つまりそれぞれの思考構造は相互関係にあり、お互いに影響しあっていることを確信して下さっています。もちろん、このテーマはまだまだ開発されていくことでしょう。

IDコンパスは、さまざまな質問や疑問に、多彩な角度から有効な答えを導き出してくれると、私は確信しています。

2002年3月11日 ハンブルグにて

Identity Compass International GmbH アーネ・マウス Arne Maus