

変化の時代に求められるリーダーの選抜に

変化対応力診断テスト D-CAPS

・ D-CAPS (コンピュータ診断)



特長

1 「変化対応型」人材の診断に

「自己改革力」(=仕掛ける力)、「ストレス耐性」(=しのぐ力)、「社会的思考力」(=共に歩む力)の3つの視点から「変化対応力」を診断することで、「変化対応型人材」の選抜・登用に役立ちます。

2 高収益企業のリーダーを対象にした綿密な調査により標準化

上場企業を中心とした多くの企業リーダーを対象に調査を実施し、テスト結果と業績、人事考課の相関を分析していますので、管理職選抜、リーダー登用などに最適です。

3 資料として活用できる総合診断表

「変化対応力バランス」「パーソナリティ分析」などの多様な側面を診断することで、受検者の特徴を多角的に把握できます。

活用方法と診断項目

活用方法

研修

管理職登用研修で活用することにより、管理職としての、強み弱みの棚卸しができます。

選抜・登用

管理職登用時の客観的なモノサシとして活用することにより、管理職選抜への納得感を高めます。

適正配置

プロジェクトリーダー、スーパーバイザー等、変化対応力が求められる業務に適した人材を選ぶための基礎資料として活用できます。

診断項目

個別診断項目

○自己改革力

1.目標設定力 2.実行力 3.計画力 4.自己点検力

○ストレス耐性

1.自信・自己尊重 2.認知的ストレス耐性 3.感情的ストレス耐性 4.行動的ストレス耐性

○社会的思考力

1.柔軟性 2.社会的学習力 3.思考習慣 4.周到性