

# HRガイド

モデルアセスメントシート付!

## ハイパフォーマー量産化

—自ら燃える熱血人材の発掘と育成法—

株式会社ベクトル 代表取締役社長 卜部 憲

### ■コンピテンシーを次代に引き継ぐ仕組みを

どんなに苦境の時でも高い業績を継続的に上げることができるハイパフォーマー……そんな夢のような人材があり得るだろうか？ 恐らく可能性を秘めた優秀な人材は組織のどこかにいる。ただ、部署やポストが適性に合っていなかったり、能力を伸張させる仕組みがなかったりして、事実上、埋もれてしまっているケースが案外多いのではないかと。まずは、求められる要件を整理し、コンピテンシーを構築し、自社（自部署）に必要とされるハイパフォーマーモデルを見つけたい。しかしそこで運良く見つかったとして、本人に期待を背負わせるだけでは戦略的人事とはいえない。次は、そのモデルの候補となるような人材を採用し、さらには意識して育成していく必要があるのだ。

本稿では「自燃型（＝自ら燃える）」という人材モデルに注目し、「PASSION」「VISION」「EMOTION」の3方向からコンピテンシーを分析する方法を公開していただいた。ハイパフォーマーの自社開発にあたって参考になる方法論となるはずだ。

（編集部）

### 構成

#### I 企業のライフステージとハイパフォーマーへの注目

#### II ハイパフォーマー人材のコンピテンシーとは

#### III コンピテンシー構築の進め方

##### 【STEP1】ハイパフォーマーの人選・要件整理

- (1)人選
- (2)要件整理

##### 【STEP2】コンピテンシーの抽出・作成

- (1)ハイパフォーマー候補者インタビュー
- (2)インタビュー内容の整理（体系化）
- (3)仮コンピテンシーの作成

##### 【STEP3】仮コンピテンシーの検証

- (1)仮コンピテンシーによるハイパフォーマー候補者の評価
- (2)コンピテンシーの完成

##### 【STEP4】コンピテンシーの活用

#### IV ハイパフォーマーの採用・育成

- (1)ハイパフォーマー候補者の採用戦略
- (2)ハイパフォーマーの育成戦略
- (3)ハイパフォーマー育成の土壌となる組織風土改革
- (4)組織風土改革の具体例

#### V ハイパフォーマー量産化のために

■卜部 憲（うらべ けん）：1956年、大阪生まれ。大阪市立大学卒業後、(株)ダイエーに入社。本社人事部門畑を歩む。2001年、人事本部副本部長。日経連一般職賃金制度部会委員他を歴任。2003年同社を退社し、(株)ベクトル設立。専門誌に寄稿多数。近著に『稼ぎすぎて困る熱血リーダー量産化計画』（文）冬舎）がある。

#### ■(株)ベクトル

組織人事コンサルティングファーム。2005年に独自のハイパフォーマーモデルに基づく「パッション診断」を開発し、採用選考・人材育成・カウンセリング・組織診断など様々な場面で2万人以上の学生・社会人の利用実績を持つ。

●<http://www.vector-up.com> ●Email: [info@vector-up.com](mailto:info@vector-up.com)

<東京本社> 〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-2-6 東京倶楽部ビルディング6F ●TEL: 03-6693-5220 ●FAX: 03-6693-5195

<大阪支店> 〒542-0081 大阪府大阪市中央区南船場4-2-11 ベネトン心斎橋ビル5F ●TEL: 06-4704-5522 ●FAX: 06-4704-5515