

高根式 AI エンジン「SINCIPAL」活用人材「潜在力」検査こころざしドック

[個]の分析から組織活性化/人事配置/採用活動に繋げるAI(人工知能)



◎ AI(人工知能)『Sincipal』とは、自己学習能力を有しているエンジン。

◎ 大量データを処理するだけで「個」を判定することはせず、 AI(人工知能)『Sincipal』の分析で多様性を判定。



検査のオリジナル性(他の検査と何が違うのか?)

- この検査への事前対策はできません。 個別の文章(テキスト文)の解析に AI を活用するため統計学的傾向値 (パターン) に 依存せず個人の能力を測定します。
- プログラム開発者が心理学の専門家です。コンピュータの専門家(プログラマー)ではなく、心理学者です。開発者が公開されています。
- AI は、常に進化するエンジンです。従来の適性検査は統計データによる平均値です。AI は数式に基づいた進化型のプログラムです。
- •「個性=潜在力」を発掘する検査です。 長所や短所を分析するのではありません。良い悪いの判定ではありません。
- 少ないデータで正確な解析結果が得られます。目録式(選択設問)と文書記入(テキスト)を併用している検査手法を採用しているので 通常の約半分という最小限のデータでブレがなく解析できます。
- ・人事採用ばかりではなく、人事の活性化に役立ちます。 一回の検査ではなく、継続検査も導入できます。 採用当時と数年後を比較することで、その変化から新たな人物像が浮かび上がります。 時代背景も含め活躍できる人材は常に変わります。その変化に適応します。
- 個別データから組織の中の個々の位置付けを判別できます。 団体で検査をすることで、組織の全体像ならびに傾向や個々の位置づけを解析できます。 事業承継候補人材の発見や適材適所への再配置の重要な資料になります。 人材を再活性化させる為の個別資料として、人材の復活にも寄与します。
- 商品開発やマーケティングへの活用可能です。未活用のアンケートデータ等、テキストデータがあれば AI エンジンで解析して 見逃されていた傾向や動向を発見できます。

<導入費用モデル>

●法人組織 100 名様の検査の場合 100 名× 5,000 円= 500,000 円(個別検査) 組織解析(全体像と傾向)と全体レポート(対人関係等): 20 万から 50 万円

適性検査結果サンプル例

SCT(絵画主題連想法)と目録式と併用しているため、短時間で精密な分析を得ることが

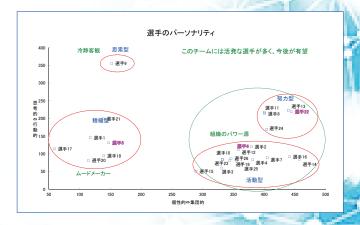








性格毎の散布例



【活用事例】

- ◆新卒、転職の人材採用の客観的資料として→好き嫌いの「感情のフィルター」が掛からないデータ。
- ◆人事の適材適所の配置資料として→人材の「復活」組織の活性化。
- ◆自らの潜在力への「気付き」/自分発見資料として→就職活動前や学校受験前に「自分を知る」。
- ◆組織の潜在力「発掘」資料として→事業承継や新しい(プロジェクト/事業/スポーツ)チーム編成。

開発者・高根定信からの Message

集団のちから

普通の才能の人が、ひとりで一日一個のモノを作ることが出来るとします。その場合、3人で仕事をすると一日に三個作ることが出来る、と考えるのは算数では当たり前です。

1+1+1=3 だからです。

ところが集団の力学でみると、そうとも限らないことが起こります。日本ばかりでなく海外でも、このことはよく知られていて、たとえばアメリカのホーソン実験 (Mayo,1924 ~) では、チームの人間関係や目的意識が業績に大きな作用を与えることが分かったのです。

1+1+1=5 でもあれば逆に 1+1+1=0 でもあります。算数でないのです。

たとえば、気に入らないメンバーと組合せになれば、士気(意欲)はたちまちさがり、その逆もまた正です。それから、 仕事はひとりで出来る領域はせいぜい限られていて、多数で機能的な組織になって実行したほうが成果はずっと大きくなります。ある目的を持って集団を形成し、成果を高めていく学問を組織心理学といいます。現代はさらに、チーム編成や 配置計画、メンバーの訓練などに絞った人事心理学が登場しています。

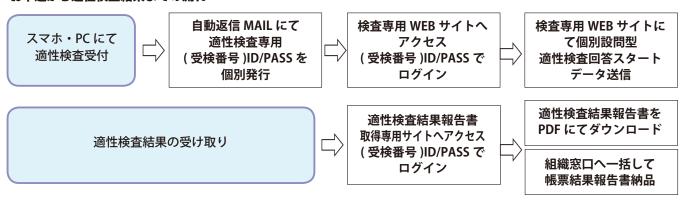
そこで、機能的な組織とはどうあるべきなのか。リーダーはどんな行動をとればいいのか。権限の明示、知識、メンバーの人柄、職務のありようなど、さまざまな側面が「変数」として計算されるようになりました。変数とは、組織の目的(Y)を最大化することに関係する X 群 (条件)のことです。人や働く環境がどんなとき、業績が上がるかを研究する分野です。社員のパーソナリティを偏らないように採用、チーム編成して成功している企業もあれば、その逆も多数見受けられます。昭和のまま、カンと経験と度胸 (KKD) で高度経済成長期の再来を夢見て運営している会社は、日本にはとても多いです。日本の生産性の低さは「働き方」如何のありようよりも、むしろ組織のゆがみ、人材の活用技術のなさが原因と見ています。下図は、とてもうまくいっている組織の人材配置の模式図です。社員各人のパーソナリティが上手に布置され、業績を上げている会社のものです。

高根定信(たかね さだのぶ) 慶応義塾大学院社会学研究科修士課程修 了・同博士課程中退後、国立大学、私立大 学で教員を務める。2001年に角川基金出 資により組織活性化研究所設立、代表取締 役に就任。2004年に本田技研工業と AIの 共同特許取得、2005年にパナソニックに 人工知能装置(特許申請)提供、2006年 にオリエンタルランドと人工知能の特許申 請を行う。2017年人工知能シンパルを 搭載した教員適性検査 METIA をブレイン アカデミーと共同開発。

A 社の人材分布 思索型 400 (9) 300 沈着分析 静 **25** か 200 積極型 活 100 発 活動型 0 50 150 250 450 550 個性的 集団的

◎スマートフォン・PC で手軽に検査を受検できます。

お申込から適性検査結果までの流れ



開発元 株式会社 組織活性化研究所 〒 152-0021 東京都目黒区東が丘 2-10-20-201 TEL.03-6450-7521 https://sincipal.jp