



貴社ではどのように
採用や配置転換を
決めていらっしゃるでしょうか？
CUBIC個人特性分析は
科学的な解析手法に基づいた
信頼できる診断プログラムです

これからの時代と「CUBIC」

入社希望者でも現社員においても、企業にとってふさわしい者もいれば、その逆もいくらかはいます。CUBICは、組織にふさわしいか否かの原因を押しつける方法ではなく、**組織側の受け入れ方を検討しながら企業体制や人材不足の対応策を確立**させ、人を結果から判断するのではなく**可能性から判断する**、すなわち、この人にはこういう仕事が向いているの**ではないか**、これも経験させると大きく飛躍するのではないかといった**予測・可能性のもとで**、組織内の人事を科学的、合理的に進めていく方法をとっています。

これは、劣群とされていた人材にも実力を発揮させ、**業績向上に貢献できる人材へと変化させる手段**となります。これまでのような新入社員の育成・教育はOJTや定期的な研修だけでなく、なにを指導するのかという内容論や、どう指導するのかという技術論を含め、本人と上司・周囲の人々をいれた風土としての組織づくりを形成し、組織内コミュニケーションによる企業活性化の方策としてCUBICを活用して下さい。

CUBICの検査結果はいろいろな場面で活用できますが、とりわけ、将来にわたって各人の力が最も活かされる分野を**発見**（配置）し、方向づける（職掌）際に重要な資料となります。また、**「入社試験」など、即決が求められる場面等の参考資料**にもなります。

さらに、検査結果のみを出力して終わりとするのではなく、その数値データを企業分析や組織活性化など多方面にわたって活用することができる分析方法を採用しています。

「CUBIC」の開発経緯

CUBICの開発元であるAGP行動科学分析研究所では、企業の人材や組織を診断するには、科学的な解析手法と客観的な人物評価法が重要であるとの認識に基づき、本格的な診断プログラムを完成させるべく研究開発をスタートしました。

開発期間は昭和61年から8年を要し、その間、多くの大手・中小企業で実際に試験運用され、現場から出た検査の欠点や問題点の改善を図りながら、個人の適性能力分析プログラムの開発と、組織分析プログラムの開発が同時並行で行われました。

立体的、多面的という意味を持つ「CUBIC」の名称は、人材及び組織を常に立体的に、かつ多面的に見ることを基本にしていることから名づけられました。

当社がご支援する診断システムです

一番人気★

<1. 採用適性検査>

定期・不定期にかかわらず、採用時に実施し、個々人のデータを分析します。
それによって、面接時の留意点を確認したり、採用判定の基礎データとして活用できます。
また、採用後の配属先の検討資料としても活かせます。

<2. 現有社員適性検査>

年に1度実施することによって、その人材がどのように成長したか、あるいは今後どういう教育が必要なのか、さらには、配置転換は必要かどうか等の判断材料として活用できます。

<3. 組織活力測定>

社員の会社に対する評価度合いを分析します。これにより、部門や会社全体の課題・問題点を浮き彫りにすることが可能となります。

<4. 環境適合測定>

部門内部の人間関係を分析します。これによってその部門（組織）が業務を優先する課題達成型なのか、人間関係に左右される人間関係重視型の組織であるのかが見えてきます。

<5. 複眼評価観察>

ある人物に対して、上司・同僚・部下等5名以上で評価を行い、それを集計することにより、その人物の適正配置や管理能力等を分析します。これは、今後の昇進・昇格や配置転換、さらにはどういう面を今後指導していけばよいのか等の客観的な判断材料となります。また、活用方法によっては、人事考課と連動することもできます。

当社が自信をもってお奨めする理由です

<1. 信頼性>

検査によって測定された結果が安定しているかを判断する目安となるものです。
結果をよく見せようと意図的に回答を操作していないかチェックし、受験者の本来の資質を引き出せるようにしています。

*4等間尺度を採用、中間的回答を排除

*1設問多因子方式の開発・採用により、問題数の数を少なく（123問）するとともに、1つの設問に対応する項目のウエイトも低くしてある（≠1設問単因子方式）。また、相対するパーソナリティ（内閉性と身体性等）の差を求め、それらの誤差指数を合算することにより信頼係数を算出している。

<2. 客観性>

採点法や結果の査定・評価に採点者の個人的主観が入り込まないようにしてある。

<3. 妥当性>

検査によって測定しようとしている内容を、どれだけ正確に測定しているかが妥当性である。

*AGP行動科学研究所において、昭和61年から8年間を要し開発されました。その間、多くの企業で実際に運用され、検査の欠点や問題点の改善を図りながら、相関性があり妥当性のある設問・回答を選別している。

<4. 弁別性>

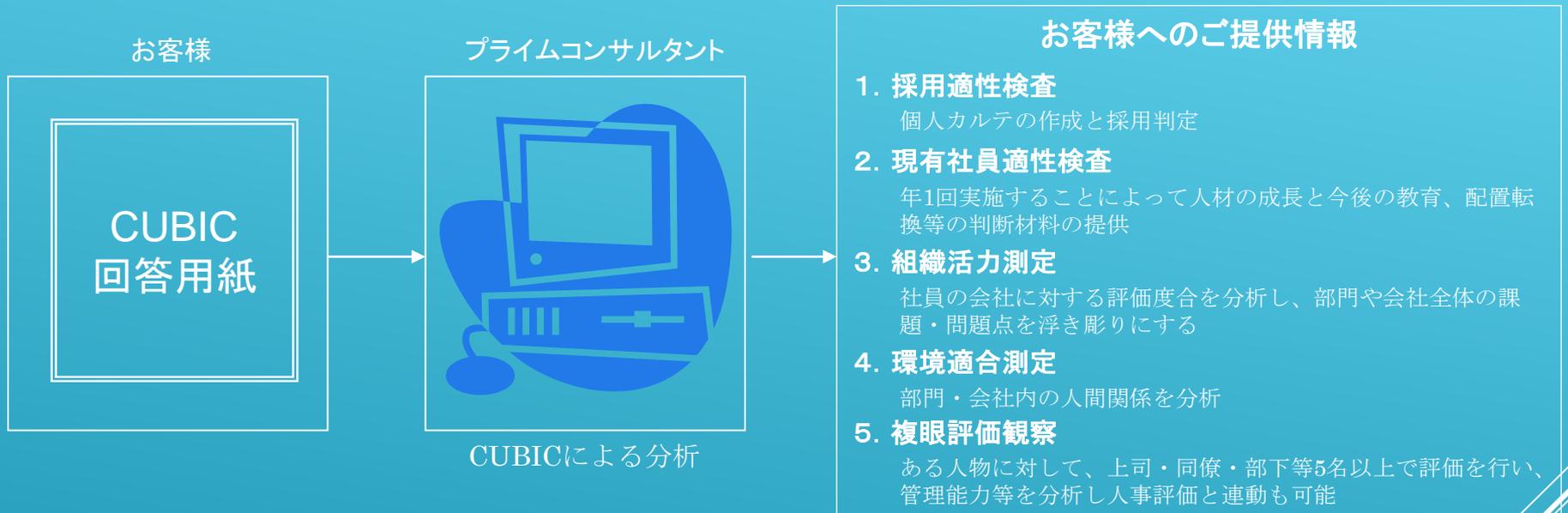
検査を行う目的として個人個人を比較するということがあるため、検査結果が個人差をよく表している必要がある。

*大卒・高卒平均等、数種類の平均データを用意し、それらと比較を行い診断することができるようになっている。

<5. 実用性>

検査を実施する時の条件や、その実施方法が簡単で、また時間がかからない。

人材開発支援システムのご紹介 <CUBIC・キュービック>



《CUBICの特長》

- 採用時において123項目の質問事項に回答していただくだけで
(1) 個人の性格特性 (2) 適性職務 (3) 採用判定 (4) 定着率等が迅速・正確に分析できます！
- 現有社員の適性検査を行うことにより、
(1) 個人の特性分析⇒能力の開発・適性職種 (2) 組織の現状と問題点の分析⇒組織の活性化等が可能となり、経営環境の変化の中で人材と組織の開発が可能となります！
- 企業経営において人材こそが基本的財産価値ある人材を迅速かつ低コストにて獲得が可能です！

CUBIC検査料金表

株式会社プライムコンサルタント(現代マネジメント研究会)

	検査種類	内容	出力帳票	利用料金
01	採用適性検査	個人カルテの作成と採用判定の分析	<ul style="list-style-type: none"> 個人特性分析 個人特性分析順位一覧表 	一人当たり 2,000円
02	現有社員適性検査	個人カルテの作成と適性の分析 人材の育成と今後の教育・配置転換等の判断材料を提供	<ul style="list-style-type: none"> 個人特性分析 個人特性分析順位一覧表 	一人当たり 2,000円
03	複眼評価観察検査	管理職者の自分に対する自己評価と他者（部下・同僚・上司）による評価のギャップを分析（多面観察評価）	<ul style="list-style-type: none"> 複眼評価観察分析 相互評価一覧表 	一人当たり 10,000円
04	組織活力測定検査	社員の会社に対する評価度合いを分析 会社や部署の問題点を把握	<ul style="list-style-type: none"> 全社員集計結果表 男女別集計結果表 設問別分析票 	一人当たり 3,000円
05	環境適合測定検査	会社や部署内の人間関係を分析	<ul style="list-style-type: none"> 全社員集計結果表 傾向分析結果表 	一人当たり 3,000円

※表示価格はすべて税別価格となります。

お気軽にお問合せください

ご興味がおありでしたら詳しい資料を差し上げます

当サイト「お問い合わせ・資料請求フォーム」より

ご請求ください

