

050825【ぶっちゃけ面接設計表・パート3 SPI性格適性検査「ハイパーフォーマーのドラゴンカーブ」乖離者救済ツール！】

桜井芳生 著作権保持 050825

例の就活本の下書きです。無断引用など禁じます。

ご意見・ご感想をおよせください。

[Sakurai.yoshio@nifty.com](mailto:Sakurai.yoshio@nifty.com)

<http://homepage3.nifty.com/sakuraiyoshio/>

050825【このパート利用上の注意！】

050825「ぶっちゃけ表」このパートは、ちょっと、利用上の注意が必要です。このパートは、あくまで、SPIの「性格適性検査」で、「高業績者カーブ」でないという結果がでてしまったヒトのためのものです。

050825 以下の図をごらんください。(二村・国本(人事測定研究所)2002:80)

これは、SPIをやっている張本人、人事測定研究所(いまは統合して別の社名になりました)が、出している『採用選考ハンドブック』からのコピーです。これはある社で、在籍社員のSPI(性格能力検査)を、高業績者、標準者、低業績者の3グループ別に、グラフかしたものです。

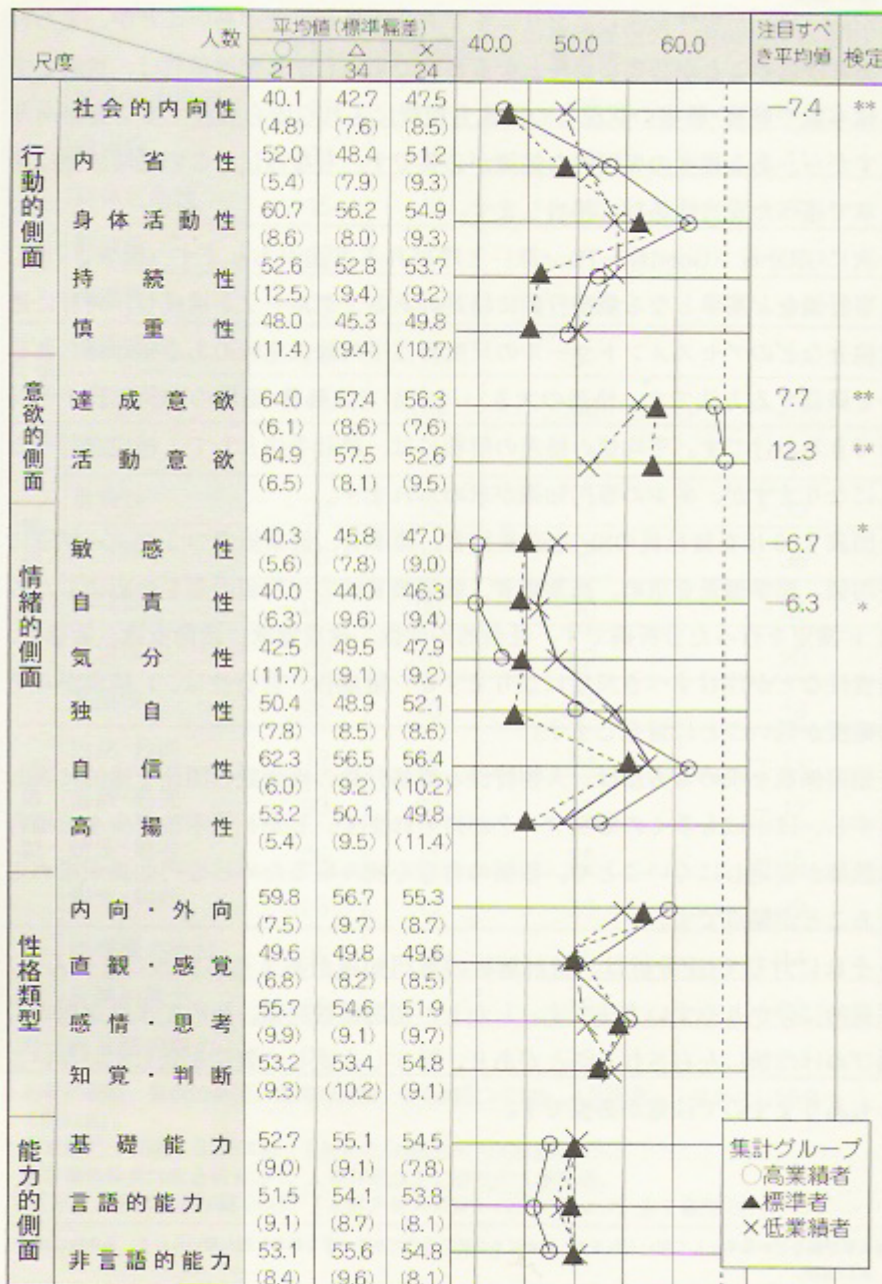
あくまで、ある会社の一例でしかありません。しかし、SPI性格能力検査の「分析結果」を「手元」においている「面接官」のあたまには、この「高業績者」のカーブがイメージされていることでしょう。

(能力をのぞいて)13+4本も、尺度があるのですから、面接官としては、「理想的なカーブ」を「あたまに」おいて、「それとの違いで、ここの学生をみている」とかんがえるべきでしょう。

下図をよく見てみればわかるとおり、高業績者のカーブ( )は、低業績者のカーブ(x)とくらべて、「ヨリ深い、ヤマ、と、タニ」を描いています。

ちょうど、「ドラゴン」がうねっている感じです。ので、これまた、われわれのセミナーでは、「SPI性格適性検査」の、「理想的ドラゴンカーブ」と呼んでいます。

図表2-9 適性検査のGP分析例



050825 ので、【第一の注意】、上の「ドラゴンカーブ」からみて、自分の性格適性カーブが「高業績者」に一致しているひと、すなわち、「理想的ドラゴンカーブ」に一致しているひ



この「乖離している尺度」のところつつこんでいけばいいんだから、やるのはラクだなあ、、、。  
あ、きた、きた、、、。

【面接官】あ、こんにちは。本日は弊社の面接によろこそ、、、。なんて、いっている場合じゃないよー。SPI性格適性検査、自宅で、模擬試験してきたあ？。評定シートみせて。はい。こっちの過日の本番の評定シートとまあ、おなじかんじだね。学生さん、このシートみても、どうやってみていいかわからないでしょう？。じつは、おじさんたちも、わからないんだー。なんて、もちろん、ウソ。もちろん、こっちには、あんちょこがあるの。「高業績者のドラゴンカーブ」っていうのがあるんだ。べつにおしえてもどうってことないし、あとがラクになるんでおしえちゃうね。このカーブだよ。点数でいってあげよか？。はい、赤ペン貸してあげるから、「社会的内向性、内省性、身体活動性、、、」と、17個の尺度があるよね。うえから

「40.1,52.0,60.7,52.6,48.0,64.0,64.9,40.3,40.0,42.5,50.4,62.3,53.2,59.8,49.6,55.7,53.2,」の点数のところを折れ線グラフでむすんでみて。(前記『採用選考ハンドブック』にある数値そのものです!!)

これ、ギョーカイでは、「ハイパフォーマーのドラゴンカーブ」っていうんだ。カッコいいでしょ？。

で、キミ、ちょっと、このドラゴンカーブから「乖離」してるとこあるよねえ。これチェックしておかないと、例によって、「部長」がうるさくって、、、。というわけで、時間もないし、もう「自己p」とかいいや。この「乖離」部分のチェックしましょ。

一番乖離しているのは、どの「尺度」かなあ、、、？

【学生の答え】

【面接官】じゃ、この尺度について、「乖離」が「テストによる計測誤差」であることをしめす、つまり、「ホントは、ドラゴンカーブに近い点数だ」ということを示す、「立証エピソード」言ってみて！

【学生の答え】

【面接官】あながと。じゃ、同じ尺度について、「たとえその尺度が、ハイパフォーマーとすこしちがっていたとしても、実際のビジネス上は全く問題なく、その類似のコンピを自分もっている」ということを「立証」するエピソードいってみて！。

【学生の答え】

【面接官】あながと。なかなかいいよー！。でも、この尺度、乖離が小さくないんで、もうちょっと「つつこみ」しとかないとねえー。例によって、部長がうるさくて、。って、わけで、「ほんとは理想に近い点数だ」をしめす「エピソード」もうひとつ試してみて！

【学生の答え】

【面接官】あながと。同様に「現場に必要なコンピは十分にもっている」ことを立証するエピソードも、もう、いっちょ！。

【学生の答え】

【面接官】なかなか、いいねー。はい。じゃあ、まあ、この尺度については、OK としときましょ。重役面接でも同様なつつこみあるとおもうから、もうすこし、エピソードの「掘り返し」つぎまで（つぎがあったら、だけど、、、）やっておいてね。じゃ、二番目に乖離している「尺度」はどれかなあ？

【学生の答え】

【面接官】はい。じゃ、同様に、「ほんとは理想に近い点数だ、をしめすエピソード」「現場に必要なコンピは十分にもっていることを立証するエピソード」、それぞれ、計二つ、言って！。

【学生の答え】

【面接官】まあ、いいと、しときましょ。じゃ、三番目に乖離している「尺度」どれ？。それも、同様に、「ほんとは理想に近い点数だ、をしめすエピソード」「現場に必要なコンピは十分にもっていることを立証するエピソード」、それぞれ、計二つ、言って。

【学生の答え】

【面接官】次に乖離してる「尺度」についても、はい、おんなじ質問。

【学生の答え】

【面接官】うーん。まあ、「ぎりぎり、セーフ」かなあ。もう、おわっちゃったことだから、言ってもしょうがないけど、こっちは、学生さんひとりにつき、5000円はらって、SPI やってるのねー（<http://www.recruit-ms.co.jp/service/spi2/process2/index.do#> 参

照)

でねえ、面接官のこっちも「しがないサラリーマン」な、わけよー。って、わけで、面接  
っていっても、ほとんど「SPI」のスコアの善し悪しを確認するだけだよー。SPI のスコア  
悪い学生を、「上にあげる」なんて、「自分のクビにも関わるような冒険」を、「サラリーマ  
ン」がやるわけないよねえー。

って、わけで、「面接官が安心して、上にあげれる」ような、SPI のスコア（能力も、性格  
適性も、両方！）ちゃんとしておいてね。それが、「面接官への仁義」って、もんよー！。  
他社うけるときには、SPI の「能力」も「性格適性」も、ちゃんと、練習しておいてね。  
じゃ、ばい、ばーい！。

ふー、今日も、やっと、おわったあ。

（終わり）