

# 人材育成フレームワークの活用事例

## ■人材育成事例紹介 case6. パーソナル・アジェンダを活用した人材育成(2)

### 「プロジェクトマネジャーに必要なコンピテンシー」講座を開発し パーソナル・アジェンダからプロジェクトマネジャーとしての強化ポイントを可視化

社会インフラ系ソリューション企業 プロジェクトマネジャー 11名

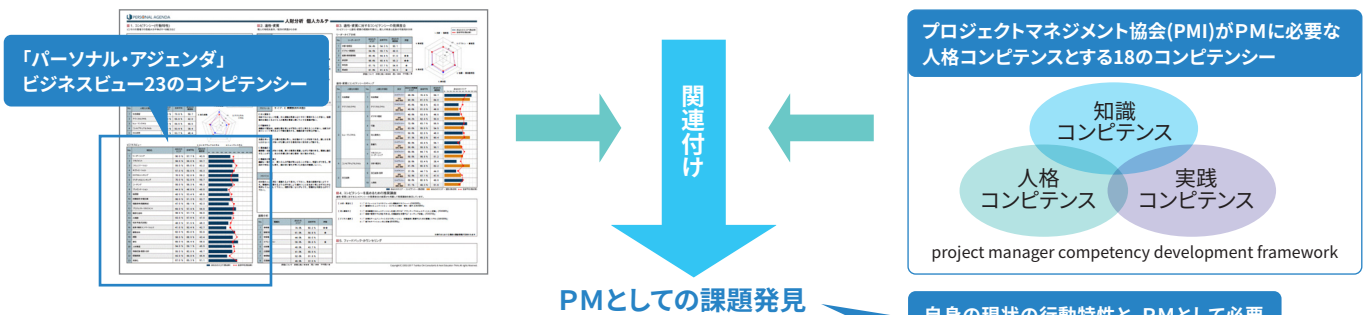
#### お困りごと

- プロジェクトマネジャーの養成計画を策定中。「パーソナル・アジェンダ」を受診させ、行動特性のギャップは可視化できたが、そのギャップを埋めることがプロジェクトマネジャーとしての行動特性の強化になるかが疑問

#### 実施内容

パーソナル・アジェンダのビジネスビューのコンピテンシー23項目とプロジェクトマネジメント協会(PMI)がPM(プロジェクトマネジャー)に必要な人格コンピテンシーとする18のコンピテンシーを関連付け、パーソナル・アジェンダの結果からPMとしてのコンピテンシーの過不足を可視化して強化ポイントを自己認知する仕組みを作った。

以降に計画しているPM育成計画のスタート段階で自己認知することにより、プログラムへの参加意欲を高めることを狙っている。



#### PMとしての課題発見

自身の現状の行動特性と、PMとして必要なコンピテンシーをワークの中で比較して、強化すべきコンピテンシーを自己認知

#### プロジェクトマネジャーのための コンピテンシー入門

- 1章: パーソナル・アジェンダフィードバック(45分)**  
パーソナル・アジェンダの読み方を解説
- 2章: PMのためのコンピテンシー入門(45分) 個人ワークあり**  
PMIが定義するPMに必要なコンピテンシー、IPAのスターPMの行動特性とは
- 3章: PMとしての経験を振り返る(45分) 個人ワーク・グループワークあり**  
ご自身が経験されたプロジェクトを行動特性の観点から振り返り、失敗・成功の要因を再確認
- 4章: PMコンピテンシー強化のための行動計画(30分) 個人ワークあり**  
1章～3章を通して、プロジェクトマネジャーとして強化すべき行動特性は何かを考え、行動計画として宣言する

#### 「行動計画」として目標とするPM像と、自身のコンピテンシーの強化計画を作成

PMCDFの人格コンピテンシー		パーソナル・アジェンダのビジネスコンピテンシー		スターPMの行動特性
大項目	小項目	細目	総合ビュー項目	
コミュニケーション能力	コミュニケーション	コミュニケーション	テクニカル	
	ネゴシエーション	ネゴシエーション	テクニカル	
指導力	ビジョニング	将来予測	コンセプチャル	⑨ほとばしる情熱の力
	チーム活用力(他者への影響・笑力)	リーダーシップ	ヒューマン	⑧楽観主義
	率先垂範	具現化	コンセプチャル	⑤情熱と熱意
マネジメント能力	動機づけ	コーチング	ヒューマン	
	計画性	マネジメント	ヒューマン	
効果性	モニタリング(目標達成型進捗管理)	目標設定・計画立案	ヒューマン	
	コンフリクトマネジメント(紛争管理)	顧客志向	ヒューマン	⑥政治的外交的な技能
	関係調整力	大局観	コンセプチャル	⑦現実を示せる勇氣
認知力	判断力	クリティカルシンキング	コンセプチャル	④組織の壁に捉われない考え方や行動
	全体的(戦略的)視点	戦略思考	コンセプチャル	①全体把握と洞察力
	情報収集	情報収集・整理・分析	テクニカル	
	問題発見力	概念化志向	コンセプチャル	
プロ意識・自己規律	課題解決力	ロジカルシンキング	コンセプチャル	
	責任感(達成志向)	プロジェクトマネジメント	ヒューマン	②強い達成意識と使命感
	倫理観誠実性	倫理観	社会貢献・自己成長	③客観的な見方、他者に共感する見方
	多様性の尊重	価値創造	コンセプチャル	

#### 受講者の声

- プロジェクトマネジャーとして必要な特性などを、他のメンバーと失敗事例や成功事例を話し、共有することで理解することができた。
- パーソナル・アジェンダでは、自分の行動特性や適性などを23のコンピテンシーに分類することで、客観的に特性を知ることができた。