



エキスパートレポート
佐藤 聖子

フォーカス

スタイル

内容

はじめに.....	3
職務心理プロファイル - 回答概要.....	4
職務心理プロファイル.....	6
潜在的コンピテンシープロファイル.....	7
予測される文化/環境への適応.....	8

本レポートについて

本レポートは、あなたの主な職務範囲における個人の動機、興味関心、ニーズ、才能を調査するWave®スタイルアセスメントに基づいています。

結果は世界におけるプロフェッショナルおよびマネージャー31,000名以上のグループとの比較に基づいています。

このアセスメントは自己回答形式を取り入れているため、結果にはあなたの自己認識が反映されています。Saville Assessmentの広範な研究により、結果は職場での行動を測る上では有効な目安となります。しかし、データ解析において主観的な個人の自己認識が反映されているという点については考慮しなければなりません。

本レポートは極めてセンシティブな個人情報が含まれております。取り扱いには充分ご注意ください。

本レポートの情報が自己認識を有効に反映するのは、個々の置かれた環境にもよりますが、12-24カ月間です

本レポートは、Saville Assessment ソフトウェアシステムにより発行されたものです。受検した方の回答はこのシステムで処理され、あるがまま結果に反映されています。

本レポートは電子的に作成されています。Saville Assessment は、本レポートに変更または編集を加えていないことを保証いたします。本レポートの取り扱いについて、お客様サイドで起こりうるいかなる結果についても責任を負いかねます。予めご了承下さい。

本レポートに対するフィードバック、コンサルティングの提供、また結果の活用については、Saville Assessment の社員、Saville Assessment のエージェントおよび Saville Assessment が承認したクライアントのみに認められています。

はじめに

職務心理プロフィール

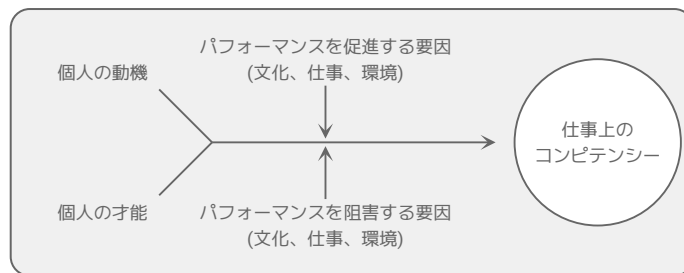
職務心理プロフィール - 「回答概要」は、佐藤 聖子様への質問に対する回答を要約したものです。「回答傾向の要約」の4つの指標で、極端な回答傾向がハイライト表示されます。職務心理プロフィールでは、思考力、影響力、適応力、遂行力の4つのクラスタの下に、12のフォーカススタイル セクションがあります。この12のセクションはそれぞれ3つのファセット(Facet)に分かれており、合計36のファセットが存在します。ファセットスコアの説明は各セクションの名前の下に記載されています。

潜在的コンピテンシープロフィール

「潜在的コンピテンシープロフィール」は、スタイルの質問のファセットを、仕事のパフォーマンスに関する独立した詳細評価に関連づけるデータベースに基づき開発されています。これにより、佐藤 聖子様への12の主要なパフォーマンスエリアにおける長所と不得意分野の独自の予測が行われます。パフォーマンスの基本コンポーネントは12の能力の見出しの下に記載された言語的な説明とスコアで表されています。この予測は、職務分析または能力プロファイリングメソッドを通して確立された重要な職務要件であると解釈されるべきです。プロフィールのスコアが高すぎる場合、自己認識が過度に肯定的で現実的でない場合があります。一方でプロフィールのスコアが低すぎる場合、必要以上に批判的に自己認識している場合があります。こうした場合は、結果を他の情報と照らし合わせて確認することが大切です。

予測される文化/環境への適応

「予測される文化/環境への適応」は、個人の成功を促進/阻害する文化や職務、環境の各側面を指摘しています。Saville Assessmentの画期的な研究により、社員の動機と才能は、組織の文化、職務、環境のそれぞれの特性と関連している事が判明しました。したがってこの予測は、職務遂行能力を判断する重要な材料になりうることを示唆しています。



職務心理プロフィール - 回答概要

回答概要プロフィールは、佐藤 聖子様のプロフェッショナルスタイルにかかる質問票への回答傾向を詳細に分析しています。最初に回答傾向を要約し、続いてプロフィールの構成について解説しています。この結果も考慮に入れてレポートの分析・解釈される事をお勧めします。4つの主なクラスタの結果については、後述されています。

回答傾向の要約

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
自己評価の厳しさ、甘さ 全体的に、自己評価には非常に批判的である		■								
ランキングの一貫性 性格の自己評価に関する回答のランキングの一貫性がある								■		
ノーマティブ(自由選択)・イプサティブ(順位選択)の整合性 全体的に、ノーマティブとイプサティブスコアの合致度は、多くのより低い			■							
動機と才能の整合性 全体的に、動機と才能スコアの合致度は、多くの人と同程度である						■				

職務心理プロフィール - 回答概要

各記号とマークについて

Saville Assessmentの幅広い研究により、将来的な仕事パフォーマンスの予測には、ノーマティブ（優先付け）・イプサティブ（順位付け）合致度を含むスコアのステンマーカー(sten marker)表示法が有効であることが分かりました。このプロフィールでは、その表示法に加え、M（動機）とT（才能）、またN（ノーマティブ）とI（イプサティブ）の結果が顕著な場合、その詳細情報、ならびにファセットの範囲も記載しています。これは、Waveレポートのユニークな点です。

||||| ファセットの範囲について ディメンション内のファセットスコア間の範囲が3ステン以上になる場所は、ディメンションスケールが網がけ表示されます。個々のファセットスコアは各ファセット説明の横のカッコ内に記されています。

N - I ノーマティブ・イプサティブの乖離について 回答分析結果において、ノーマティブ（優先付け）とイプサティブ（順位付け）のステンスコアの差が3以上あった場合、1から10のスケール上に**N**または**I**というマーカーが表示されています。イプサティブ(順位付け)のスコアがノーマティブ(優先付け)よりも高い場合は、回答者が過度に自己批判的になっていた可能性があります。また反対に、ノーマティブ(優先付け)スコアがイプサティブ(順位付け)よりも高い場合は、回答者がどちらかというと自己を過大評価していた可能性が考えられます。これらの結果は、その要因や傾向等、更なる理解や分析が必要となる特定の領域を示唆してくれます。

M - T 動機と才能の乖離について 回答分析結果において、あるディメンションで動機と才能のステンスコアの差が3以上だった場合、1から10のスケール上に**M**または**T**というマーカーが表示されています。この乖離結果は、各エリアに対してその成長を促す要因・動機や、現在の労働環境が与えている影響等が強く反映されている場合があります。

職務心理プロフィール

自己評価の厳しさ、甘さ (2) 一貫性 (8) N-I 合致度 (3) M-T 合致度 (6)



潜在的コンピテンシープロフィール

本プロフィールは、佐藤 聖子様 の潜在能力の大きさについて示します。潜在的コンピテンシーの測定法は、Waveと仕事でのパフォーマンスを関連させるSaville Assessmentの国際的で広範なデータベースに基づき、開発されてきました。

	コンピテンシーの説明	潜在能力
問題を解決する	問題を評価する 情報を精査する (2); 事実を記録する (5); データを解釈する (4)	 やや低い 比較グループの約25%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	事案を調査する 専門知識を高める (1); 実践的なアプローチを採用する (7); 洞察する (3)	 極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	イノベーションを創造する アイデアを創出する (3); 可能性を模索する (1); 戦略を構築する (1)	 極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
人に影響を与える	関係を構築する 人と交流する (9); 信頼関係を築く (6); 人に良い印象を与える (10)	 非常に高い 比較グループの約95%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	情報を伝達する 人を説得する (10); 情報を分かりやすく伝える (9); 異議を唱える (8)	 極端に高い 比較グループの約99%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	リーダーシップを発揮する 意思決定を行う (9); 人に指示を与える (6); 人の能力を引き出す (1)	 平均 比較グループの約40%よりも潜在的コンピテンシーが高い
多様なアプローチを採用する	冷静に対処する 自信ある態度を示す (9); 冷静に対応する (8); 対立を解決する (2)	 やや高い 比較グループの約75%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	変化に対応する ポジティブに考える (6); 変化を受け入れる (2); フィードバックを求める (4)	 低い 比較グループの約10%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	サポートする 人を理解する (1); チームで協力する (1); 一人ひとりの価値を認める (1)	 極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
物事を実現する	詳細をプロセスする 計画の締切を守りながら動く (4); 物事を確認する (3); 手順に従う (2)	 低い 比較グループの約10%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	構造的にタスクを整理する タスクを管理する (3); モラルを守る (1); 結果を出す (6)	 極端に低い 比較グループの約1%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	成功に向けて邁進する 行動を起こす (9); チャンスをつかむ (9); ゴールを追求する (7)	 非常に高い 比較グループの約95%よりも潜在的コンピテンシーが高い

予測される文化/環境への適応

Saville Assessmentによる個人の仕事のスタイルと、職場の文化の相互性の研究結果に基づき、佐藤 聖子様にとってどのような要素がパフォーマンスの強化あるいは抑制の要因になるかを組織の文化、仕事、環境の面から表示します。

パフォーマンスを促進する要因

- ⊕ 注目の的となる機会があり、人は自分の功績やステータスを認識しているところ
- ⊕ 説得力ある主張をすることに高い価値が置かれ、権力の行使ではなく説得と交渉により影響を与えるところ
- ⊕ 重要な決断に対する責任を負うことを奨励され、確固たる信念を持つことに価値があるとされるところ
- ⊕ 自信は個人の強みであり、社員が自分の価値を知り、自分で業務量を決める責任を負うことが奨励される場所
- ⊕ エネルギーレベルが高く行動志向的で、イニシアチブをとり、物事を実現する社員が評価される場所
- ⊕ 物事を明確かつ自信を持って説明できる能力に高い価値が置かれ、プレゼンテーションを行う公式の機会が頻繁にある場所
- ⊕ 商業主義と起業家精神に価値が置かれ、ビジネスチャンスの特定と競争で目覚ましい成果を出すことに重点が置かれる場所
- ⊕ 新しいコンタクトを作ったり、関係を構築する機会が多くあり、良好なネットワーキングが成功のカギとして見られる場所

パフォーマンスを阻害する要因

- ⊖ 注目を浴びる機会はなく、功績が評価されない場所
- ⊖ 説得と交渉よりも、むしろ命令とコントロールによって影響を与えられる場所
- ⊖ 主要な決断に対する責任は他の人に負わされており、結果に影響を与えることがほとんどできない場所
- ⊖ 自分に対する自信は傲慢と同一視され、中傷され、自分の仕事量をコントロールすることは奨励されない場所
- ⊖ エネルギーのレベルが低く、人々はイニシアチブを見せない場所
- ⊖ 物事をうまく説明する能力に置かれる重要性は小さく、プレゼンテーションを行うチャンスはほとんどない場所
- ⊖ 営利を追求する文化や競争がない場所
- ⊖ ネットワークを構築する機会がほとんどない場所