

ラインマネージャーレポート  
佐藤 聖子

フォーカス

スタイル

## 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。予めご了承ください。

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。

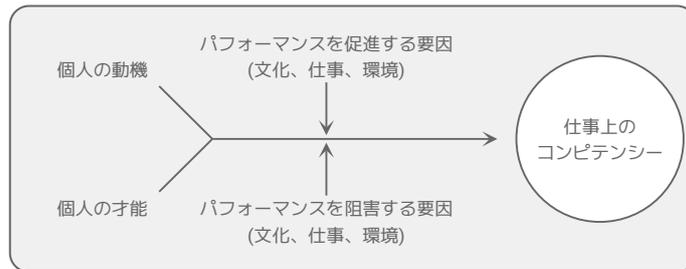
# はじめに

## 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。



## 本レポートの使用方法について

本レポートは、従業員の選抜、配属、昇進および能力開発を含むさまざまな人材開発アクティビティに利用できます。このレポートは、ラインマネージャー、評価者、インタビュー実施者およびその他の主なステークホルダーが決定内容の伝達をする際、心理測定アセスメントについての専門知識やトレーニングを受けていなくても解釈できるように設計されています。コンピテンシーモデルは、幅広い調査に基づき作成され、各国汎用的に使用できるように設計されています。各コンピテンシーの重要度を相対的に位置付ける作業は、アセスメントプロセスの開始時に実施しておいて下さい。さらに、雇用に関連する意思決定を行う際は、このレポートの情報だけに頼るのではなく、該当者についてのその他の職務関連情報も参照して下さい。

本レポートは、エキスパートレポート（個人の基本的な才能と動機などを含む詳細レポート）等を含むSaville Assessment Wave ツールの資格を持った専門家によって供給されます。

# 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。様の自己評価の厳しさ、甘さはステン2で、またランキングの一貫性はステン8で表示されています。

	コンピテンシーの説明	潜在能力
問題を解決する	<b>問題を評価する</b> 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
	<b>事案を調査する</b> 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
	<b>イノベーションを創造する</b> 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	<b>関係を構築する</b> 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
	<b>情報を伝達する</b> 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
	<b>リーダーシップを発揮する</b> 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	<b>冷静に対処する</b> 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
	<b>変化に対応する</b> 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
	<b>サポートする</b> 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
物事を表現する	<b>詳細をプロセスする</b> 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
	<b>構造的にタスクを整理する</b> 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
	<b>成功に向けて邁進する</b> 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ところ
- ⊕ 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ところ
- ⊕ 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ところ
- ⊕ 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ところ
- ⊕ 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ところ

### 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ところ
- ⊖ 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ところ
- ⊖ 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ところ
- ⊖ 自分に対する自信は傲慢と同一視され、中傷され、自分の仕事をコントロールすることは奨励されないところ
- ⊖ 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ところ
- ⊖ 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ところ
- ⊖ 営利を追求する文化や競合がないところ
- ⊖ ネットワークを構築する機会がほとんどないところ