



パーソナルレポート
佐藤 聖子

フォーカス

スタイル

はじめに

Stylesのオンラインアセスメントを受検いただきましてありがとうございます。本レポートは、仕事に関連するさまざまな分野において、あなたの動機や興味関心、ニーズ、才能についてのフィードバックを要約したものです。

このレポートはスタイルアセスメントのあなたの回答に基づいていることを踏まえて、解釈するようにしてください。よって、他者からの評価というより、むしろ自分自身をどのように評価しているかを表しています。ですがセルフアセスメントレポートは現場で自分が実際どう仕事するかを予測し得る有力な情報であることがリサーチによって示されています。

思考力、影響力、適応力、遂行力の4つの主要クラスタは、12のスタイルのセクションに細分化されています。各セクションはそれぞれ3つのファセットで構成されています。合計36のファセットが存在します。

結果は、あなたの自己評価およびランキングの回答を合わせたものです。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。各セクションのあなたのスコアは、1から10のスケール上で表示されています。セクションのスコアは、あなたの結果がどの程度極端であるかを示しています。5と6に位置した場合は比較グループと比べて標準的である事を示しています。逆に1もしくは10に位置した場合は比較グループの約1%に属するという極端なケースである事を示しています。各セクション名の下に、セクションの得点を構成する3つのファセットについての説明があります。各セクション内のファセットのステンのスコア間に大きな差が認められる場合は、スケール上にファセットスコアの範囲が記されますので、分析資料としてご利用ください。

本レポートについて

本レポートに含まれる情報の有効期限は 12-24カ月間です。あなたの動機、優先傾向、ニーズ、才能について他の人と比較した概要を提供しています。

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。

職務心理プロフィール

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
思考力	評価特性 - 情報の分析にはほとんど興味がない; 文書でのコミュニケーションを楽しむ傾向はあまりない; 他の人と同じくらい数値データを扱うことを楽しむ			■						
	探求特性 - 新しい物事を学ぶことにほとんど興味がない; 物事を速く学ばなければならない状況を嫌う; 継続的に物事を改善することを重視していない	■								
	創意工夫特性 - アイデアを生み出すことはほとんどない; コンセプトを作り出すことをほとんど重視しない; 戦略を立てることにほとんど興味がない	■								
影響力	社交性特性 - とても活発だ; 信頼関係を築くためにやや時間がかかる; よく注目的になる								■	
	影響力特性 - 非常に説得力がある; プレゼンテーションを全く抵抗なく行う; 反対意見を率直に述べる									■
	主張特性 - 大きな決断に対する責任を負う覚悟がある; リーダーシップの役割への志向はあまりない; 他人のモチベーションを上げる方法を見つけることにほとんど興味がない				■					
適応力	打たれ強い特性 - 自分に対する自信が非常にある; 人前に立つときでも、めったに神経質にならない; 感情的になった人に対処するのは苦手だ							■		
	柔軟特性 - 楽観的な見方をする傾向がある程度ある; 多くの人と比べて変化を前向きにとらえることはあまりない; 他人からのフィードバックはある程度受け入れられる				■					
	協力特性 - 他人に比べて共感することはほとんどない; 他人よりもチームワーク志向でない; 他人と比べてそれほど思いやりがない	■								
遂行力	実直特性 - 他人と同じように締切を守るように気をつける; 詳細が正しいか確認することをほとんど重視していない; 規則に従う傾向にない		■							
	構造特性 - 他人と比べて手際があまりよくない; 計画を立てるのは嫌いだ; ある程度速いペースで仕事をする			■						
	野心家特性 - 物事を実現するのは非常に得意だ; ビジネスチャンスを効果的に見つける; すぐれた結果を達成しようと常に自分を駆り立てている									■

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、あなた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