

レポート

事業開発 マネージャーの役割



Job

Profiler

内容

はじめに.....	3
プロフィールのブレイクダウン.....	4
担当職務プロフィール - 問題を解決する.....	5
担当職務プロフィール - 人に影響を与える.....	6
担当職務プロフィール - 多様なアプローチを採用する.....	7
担当職務プロフィール - 物事を実現する.....	8
担当職務プロフィール - 業務での推論.....	9
担当職務プロフィール - サマリー.....	10
担当職務プロフィール - 行動概観.....	11
コメント.....	12

本レポートについて

本レポートは、担当職務における各領域の相対的な重要性を評価する Wave® Job Profiler に基づいています。

結果は、次ページに掲載されている評価者より寄せられた評価に基づいており、該当職務において評価者が重要と考える要素を反映しています。回答は評価者700名以上のグループと比較され、該当職務に与えられた重要性が他の職務と比較してどれほど典型的あるいは特異的であるかを示しています。

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。該当職務の評価者が記入した評価の結果より作成され、評価者による回答を反映しています。

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、また結果の利用については、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

評価者

この担当職務プロフィール用に編成された評価者グループを以下に示しています。各評価者グループによる結果はそれぞれ異なる図形で表しています。各評価者グループの人数はカッコ内に示しています。

- 上司 (1)
- ▧ 従事者 (3)
- ◆ 利害関係者 (3)
- ◈ 部下 (3)

担当職務プロフィール - 行動クラスター

包括的 Wave® 行動モデルには複数の詳細レベルがあり、そこに最上位レベルの4つの行動クラスター（問題を解決する、人に影響を与える、多様なアプローチを採用する、物事を実現する）があります。各クラスターは3つのセクションで構成されており、それぞれ3つのディメンションを網羅しています。行動ディメンションは3つのファセットによって定義されます。36の行動ディメンションの結果は12のセクションにグループ化されており、各行動クラスターに1ページを充てています。

担当職務プロフィール - 能力クラスター

Saville Assessment 能力モデルには1つの能力クラスター（業務での推論）があり、これは3つのディメンションを網羅する2つのセクションで構成されています。能力ディメンションは5つのファセットによって定義されます。

担当職務プロフィール - サマリー

担当職務プロフィール サマリーの最初のパートは、専門技能の応用、目標の達成、潜在能力の発揮に対する全体的な評価を網羅しています。これに総合評価が続き、行動、能力、全体のクラスターにおける職務要件の評価の高低を示します。

担当職務プロフィール - 行動概観

担当職務プロフィール行動概観は、12の行動セクションと36の行動ディメンションを総合した重要性スコアを示しています。総合スコアは、評価者グループの結果の平均に基づいています。矢印は、12の行動セクションにおける評価者間の評価の相違を示しています。

コメント

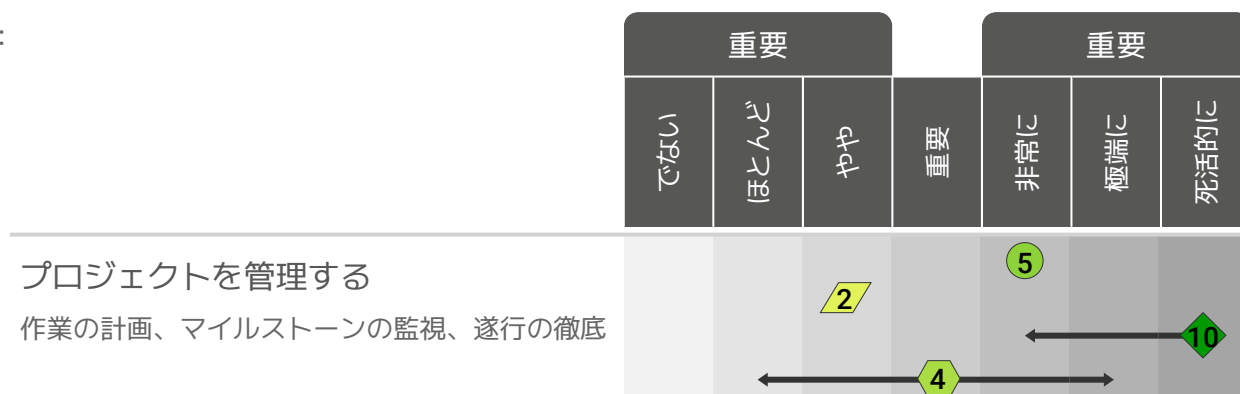
このセクションは評価者によるコメントの一覧です。

プロフィールのブレイクダウン

結果は「重要でない」から「死活的に重要」の職務重要性スケールでの評価を示しています。各評価者グループは、前ページのとおり形状の異なるマーカーによって示しています。

スケール上の各図形の位置は、各領域における該当職務に対する評価を示しています。グループ内で評価者間の認識に相違がある場合、マーカーの左右に伸びる矢印で示しています。

例:



上例では、「プロジェクトを管理する」における上司 評価は「非常に重要」となり、従事者評価は「やや重要」、利害関係者評価は矢印が示すように「非常に重要」から「死活的に重要」となりました。また、部下 評価は「ほとんど重要でない」から「極端に重要」となりました。

他者との比較

評価者の回答結果は以前に評価を完了した他の職務と比較され、以下のように1-10のステンのスケールに基づいています。

- | | |
|------------|-----------------------|
| 1 - 極端に低い | - 比較グループの1%よりも重要度が高い |
| 2 - 非常に低い | - 比較グループの5%よりも重要度が高い |
| 3 - 低い | - 比較グループの10%よりも重要度が高い |
| 4 - やや低い | - 比較グループの25%よりも重要度が高い |
| 5 - 平均 | - 比較グループの40%よりも重要度が高い |
| 6 - 平均 | - 比較グループの60%よりも重要度が高い |
| 7 - やや高い | - 比較グループの75%よりも重要度が高い |
| 8 - 高い | - 比較グループの90%よりも重要度が高い |
| 9 - 非常に高い | - 比較グループの95%よりも重要度が高い |
| 10 - 極端に高い | - 比較グループの99%よりも重要度が高い |

上例では、「プロジェクトを管理する」における上司 評価は比較グループに比べ「平均」となりました。従事者評価は比較グループに比べ「非常に低い」となりました。該当職務に対する他者の評価に比べ、利害関係者評価は「極端に高い」、部下 評価は「やや低い」となりました。

担当職務プロフィール - 問題を解決する

	重要			重要			
	でない	ほとんど	やや	重要	非常に	極端に	死活的に
問題を評価する	情報を精査する 情報を処理すること; 深掘りする質問をすること; 解決策を見つけること						
				6	6	8	8
					7		
問題を評価する	事実を記録する 読みやすい文章を書くこと; 論理的な議論を理解すること; 事実を見つけること						
					8	9	9
					7	8	
問題を評価する	データを解釈する 課題を数量化すること; ITを活用すること; 情報を客観的に評価すること						
					7	8	8
					7		
事案を調査する	専門知識を高める 学習機会を活用すること; 知識と能力を習得すること; 専門知識を定期的に学習すること						
				2	6	7	7
					3		
事案を調査する	実践的なアプローチを採用する 実践能力を適用すること; 実践により学習すること; 常識を活用すること						
					4	5	5
					4		
事案を調査する	洞察する 継続的に改善すること; 重要課題を特定すること; 直感的に判断すること						
					6	7	7
					6		
イノベーションを創造する	アイデアを創出する アイデアを生み出すこと; アプローチを考案すること; 過激な解決策を採用すること						
					5	7	7
					5		
イノベーションを創造する	可能性を模索する コンセプトを作ること; 理論を適用すること; 基本的な原則を割り出すこと						
					4	6	6
					4	7	
イノベーションを創造する	戦略を構築する 戦略を構築すること; 傾向を予測すること; 未来を予想すること						
					6	10	10
					6	7	8

○ 上司

◇ 従事者

◇ 利害関係者

◇ 部下

担当職務プロフィール - 人に影響を与える

	重要				重要		
	いげん	ほとんど	やや	重要	非常に	極端に	死活的に
関係構築する	人と交流する 熱意を示すこと; 初対面でのコミュニケーションを取ること; ネットワークを築くこと						
						8	9
							9
関係構築する	信頼関係を築く 他者を安心させること; 他者を歓迎すること; 友達を作ること						
						8	9
						8	9
関係構築する	人に良い印象を与える 注目を集めること; 個人的功績を推進すること; 評価を獲得すること						
					6	7	9
					6		9
情報伝達する	人を説得する 他者を説得すること; 意見を形成すること; 交渉すること						
							9
							9
情報伝達する	情報を分かりやすく伝える プレゼンテーションを行うこと; 説得すること; 社会的自信を表現すること						
						8	10
						9	10
情報伝達する	異議を唱える 仮説への疑問を投げかけること; 確立した見解へ異議を唱えること; 自身の意見を主張すること						
					6		9
						8	9
リーダーシップを発揮する	意思決定を行う 行動を決断すること; 責任を負うこと; 意思決定を貫徹すること						
						7	9
						7	9
リーダーシップを発揮する	人に指示を与える 他者を導くこと; 集団をまとめること; 物事をコントロールすること						
					6		9
						7	9
リーダーシップを発揮する	人の能力を引き出す 他者のモチベーションを上げること; インスピレーションを与えること; 他者を勇気づけること						
					8		10
						9	10

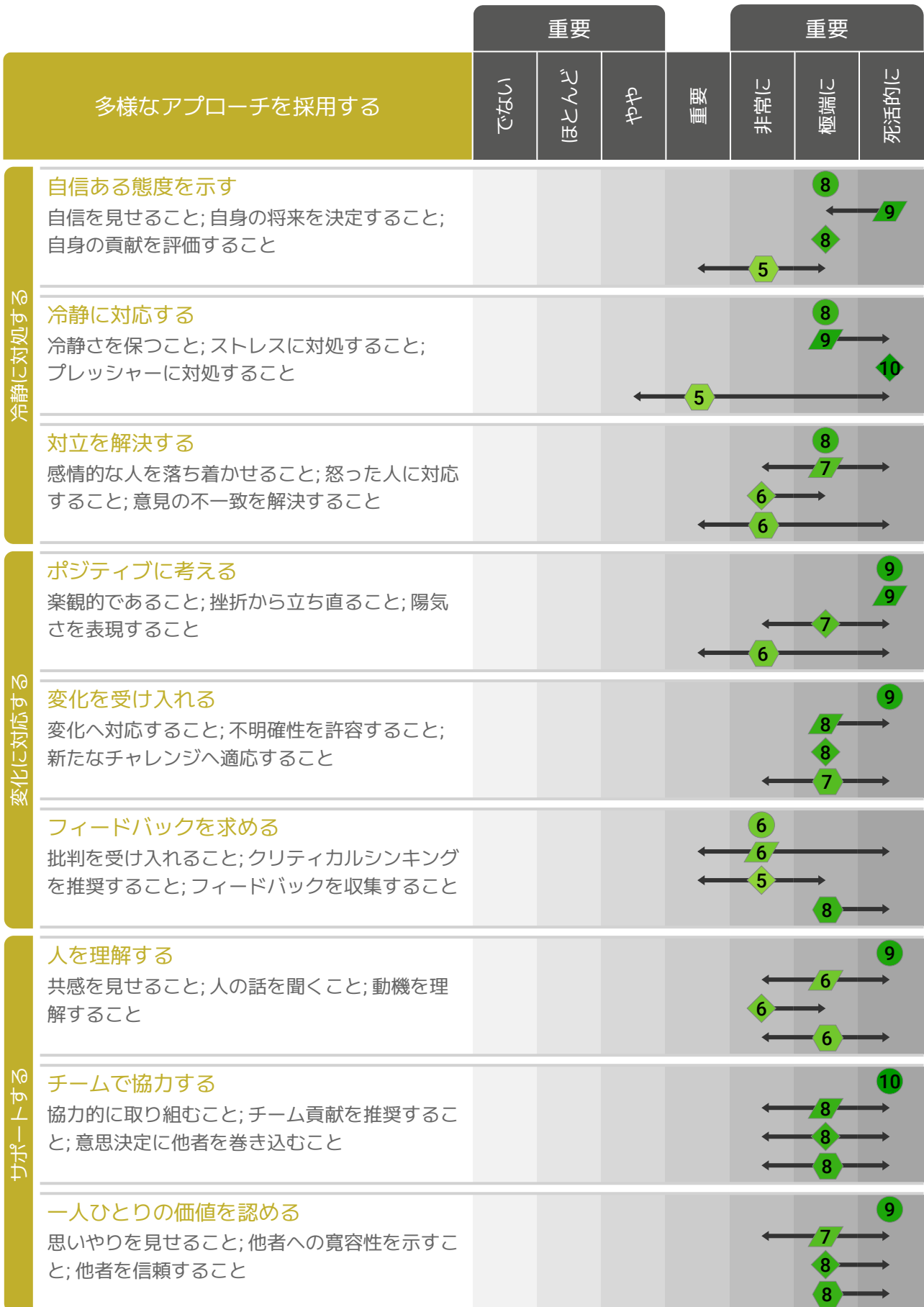
○ 上司

◇ 従事者

◇ 利害関係者

◇ 部下

担当職務プロフィール - 多様なアプローチを採用する



○ 上司

▱ 従事者

◇ 利害関係者

⬡ 部下

担当職務プロフィール - 物事を実現する

物事を実現する	重要			重要			
	でない	ほとんど	やや	重要	非常に	極端に	死活的に
詳細をプロセスする	計画の締切を守りながら動く 締切を厳守すること; 時間を厳守すること; タスクを完了すること				7 6		
	物事を確認する 誤りを発見すること; 正確性を徹底すること; 質の高い仕事を行うこと					8 8 8	
	手順に従う 規則を遵守すること; 指示に従うこと; リスクを最小化すること						7 6
構造的にタスクを整理する	タスクを管理する 系統立てて仕事をする; 行動を計画すること; 優先順位を設定すること						7 5 5
	モラルを守る 倫理的に行動すること; 機密を保持すること; 誠実性のある行動を取ること						7 6 6 5
	結果を出す 迅速に仕事をする; 生産性を維持すること; マルチタスキングを行うこと						7 6 6 6
成功に向けて邁進する	行動を起こす 物事を実現すること; 主導権を取ること; 活力を投資すること						9 9 8 7
	チャンスをつかむ ビジネスチャンス特定すること; 売上を生成すること; 競争力を発揮すること						9 9 9 7
	ゴールを追求する すぐれた結果を達成すること; 意志を持って行動すること; 困難の中で貫徹すること						8 8 8 8

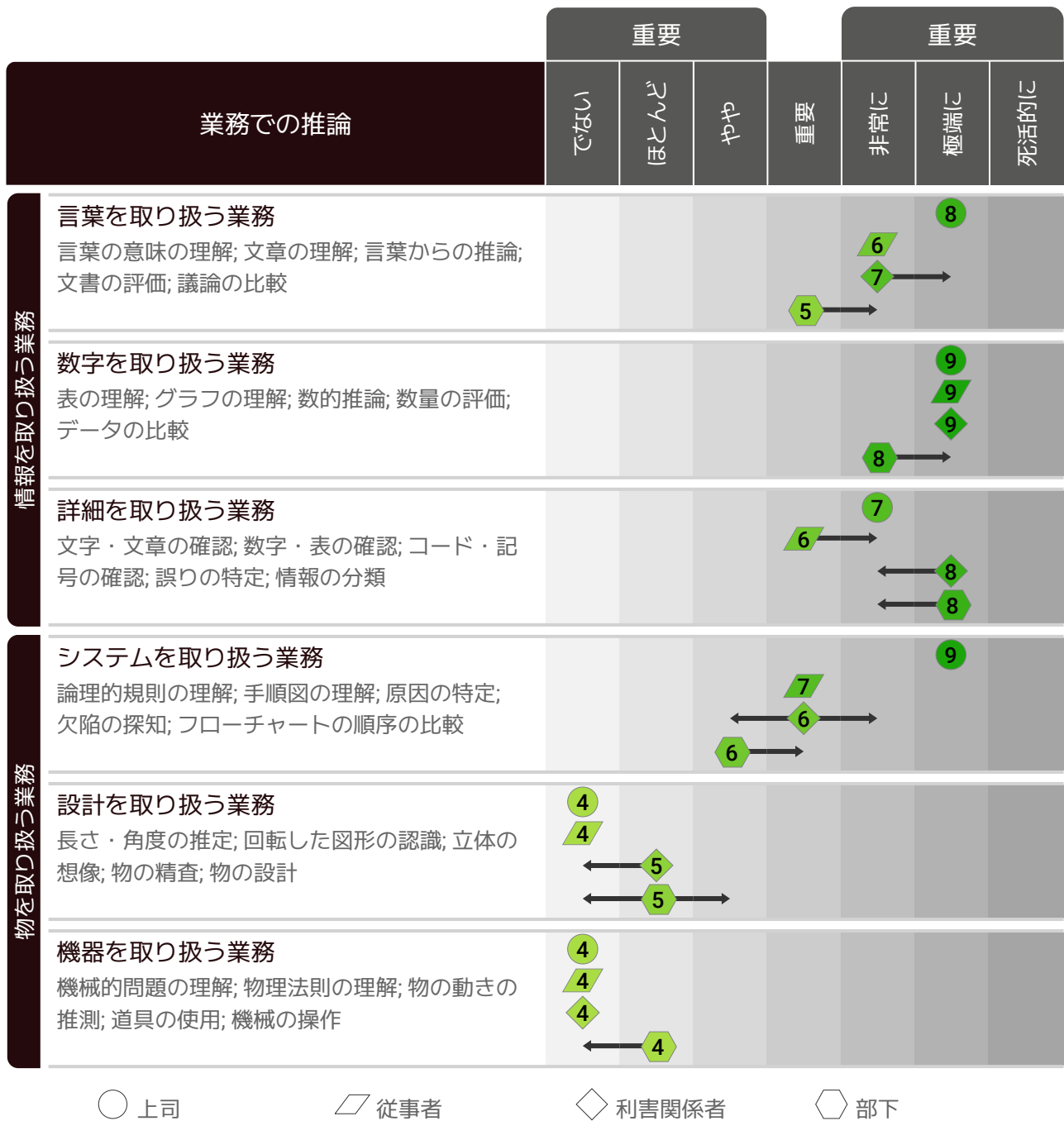
○ 上司

◇ 従事者

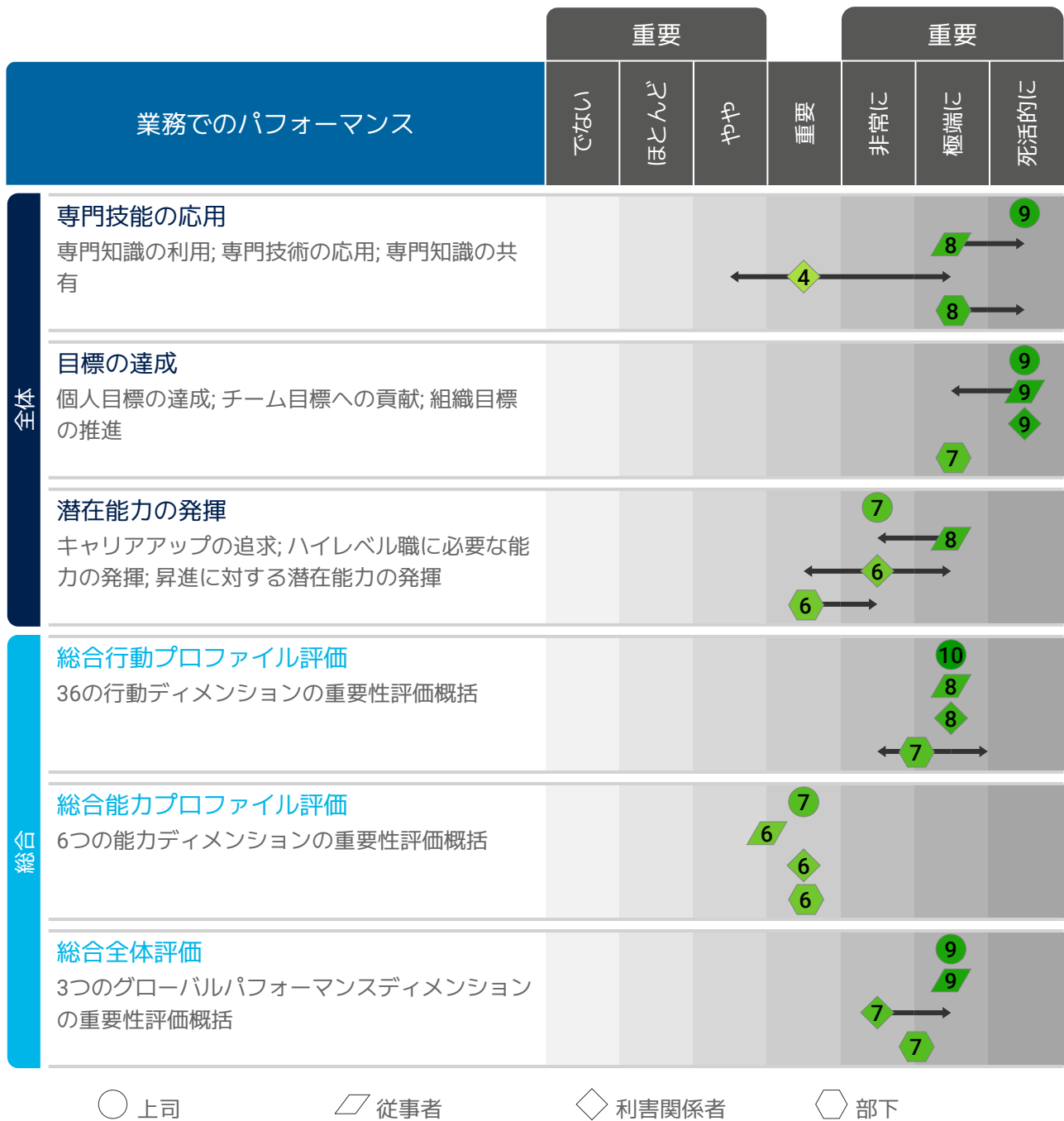
◇ 利害関係者

◇ 部下

担当職務プロフィール - 業務での推論



担当職務プロフィール - サマリー



担当職務プロフィール - 行動概観

	重要			重要	重要		
	いっしょ	ほとんど	やや		非常に	極端に	死活的に
問題を解決する	サマリー						
問題を評価する 情報を精査する (7); 事実を記録する (8); データを解釈する (8)					← 7 →		
事案を調査する 専門知識を高める (5); 実践的なアプローチを採用する (4); 洞察する (6)					← 5 →		
イノベーションを創造する アイデアを創出する (5); 可能性を模索する (5); 戦略を構築する (8)					← 8 →		
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 (9); 人に良い印象を与える (7)							← 9 →
情報を伝達する 人を説得する (9); 情報を分かりやすく伝える (9); 異議を唱える (8)						← 9 →	
リーダーシップを発揮する 意思決定を行う (8); 人に指示を与える (8); 人の能力を引き出す (9)						← 9 →	
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 (7); 冷静に対応する (8); 対立を解決する (7)					← 8 →		
変化に対応する ポジティブに考える (8); 変化を受け入れる (8); フィードバックを求める (6)						← 8 →	
サポートする 人を理解する (7); チームで協力する (8); 一人ひとりの価値を認める (8)						← 8 →	
物事を表現する							
詳細をプロセスする 計画の締切を守りながら動く (7); 物事を確認する (7); 手順に従う (5)					← 5 →		
構造的にタスクを整理する タスクを管理する (5); モラルを守る (6); 結果を出す (6)						← 6 →	
成功に向けて邁進する 行動を起こす (8); チャンスをつかむ (8); ゴールを追求する (8)							← 9

コメント

該当職務の目的を端的に言い表すキーワードは何ですか。

上司 1: コメントはありません

従事者 1: コメントはありません

従事者 2: コメントはありません

従事者 3: コメントはありません

利害関係者 1: コメントはありません

利害関係者 2: コメントはありません

利害関係者 3: コメントはありません

部下 1: コメントはありません

部下 2: コメントはありません

部下 3: コメントはありません

コメント

該当職務に関わる特殊な要素や要件など、追記事項を記入してください。

上司 1: コメントはありません

従事者 1: コメントはありません

従事者 2: コメントはありません

従事者 3: コメントはありません

利害関係者 1: コメントはありません

利害関係者 2: コメントはありません

利害関係者 3: コメントはありません

部下 1: コメントはありません

部下 2: コメントはありません

部下 3: コメントはありません