



エキスパートレポート
佐藤 聖子



Performance

360

内容

はじめに.....	3
プロフィールのブレイクダウン.....	4
行動プロフィール - 問題を解決する.....	5
行動プロフィール - 人に影響を与える.....	7
行動プロフィール - 多様なアプローチを採用する.....	9
行動プロフィール - 物事を実現する.....	11
能力プロフィール - 業務での推論.....	13
プロフィール サマリー.....	14
行動概観プロフィール.....	15
評価者コメント.....	16

本レポートについて

本レポートは、職務の各領域におけるパフォーマンスを評価する Wave® Performance 360 に寄せられた回答に基づいています。

結果は、被評価者の担当職務のパフォーマンスに対する佐藤 聖子様（被評価者）の回答と評価者の評価に基づいています。これらの領域における被評価者のパフォーマンスを他者と比較するため、回答は全世界のプロフェッショナルおよびマネージャーのグループに対して実施された25,254件のPerformance 360評価と比較されています。

結果は佐藤 聖子様と他の評価者によるパフォーマンス評価に基づくため、被評価者自身および評価者両者の認識を反映しています。この結果は、被評価者の過去のパフォーマンスのみを示すものとしてご活用ください。これらの評価は、各関係者の視点を通して職務パフォーマンスを有効に測定できることが当社の広範なリサーチから確認されています。

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。被評価者および評価者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

被評価者と評価者

本レポートにおける被評価者および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以下のようにカッコ内に示しています。

- 上司 (1)
- 自分 (1)
- ◆ 同期 (3)
- ◇ 部下 (3)
- ▧ その他 (3)

行動プロフィール

包括的 Wave® モデルには複数の詳細レベルがあり、最上位レベルの行動クラスター (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) それぞれに本レポートの1ページを充てています。各ページは3つのセクションに分かれており、それぞれ3つのディメンションを網羅しています。このプロフィールは、36の行動ディメンションに基づいて結果を表示しています。

能力プロフィール

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つの次元を網羅する2つのセクションで構成されています。

プロフィール サマリー

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。次のパートは、行動クラスター、能力クラスター、全体的パフォーマンス評価について被評価者が受けたプラスあるいはマイナスの評価の程度を示しています。

行動概観プロフィール

行動概観プロフィールは、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効果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。

評価者コメント

最後のセクションは、佐藤 聖子様 の職務でのパフォーマンスに対する各評価者からのコメントです。

プロフィールのブレイクダウン

結果は、「極端に非効果的」から「極端に効果的」のスケールによる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、各領域における被評価者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」における被評価者の上司 評価は「やや効果的」となり、自分 評価は「やや非効果的」となりました。同期 評価は「やや効果的」から「極端に効果的」、部下 集計評価は「非常に非効果的」から「非常に効果的」となりました。また、その他の評価は「やや効果的」となりました。

他者との比較

被評価者および評価者の結果は、以前に評価を完了した他者と比較され、以下のように1-10の10段階スケールに基づいています。

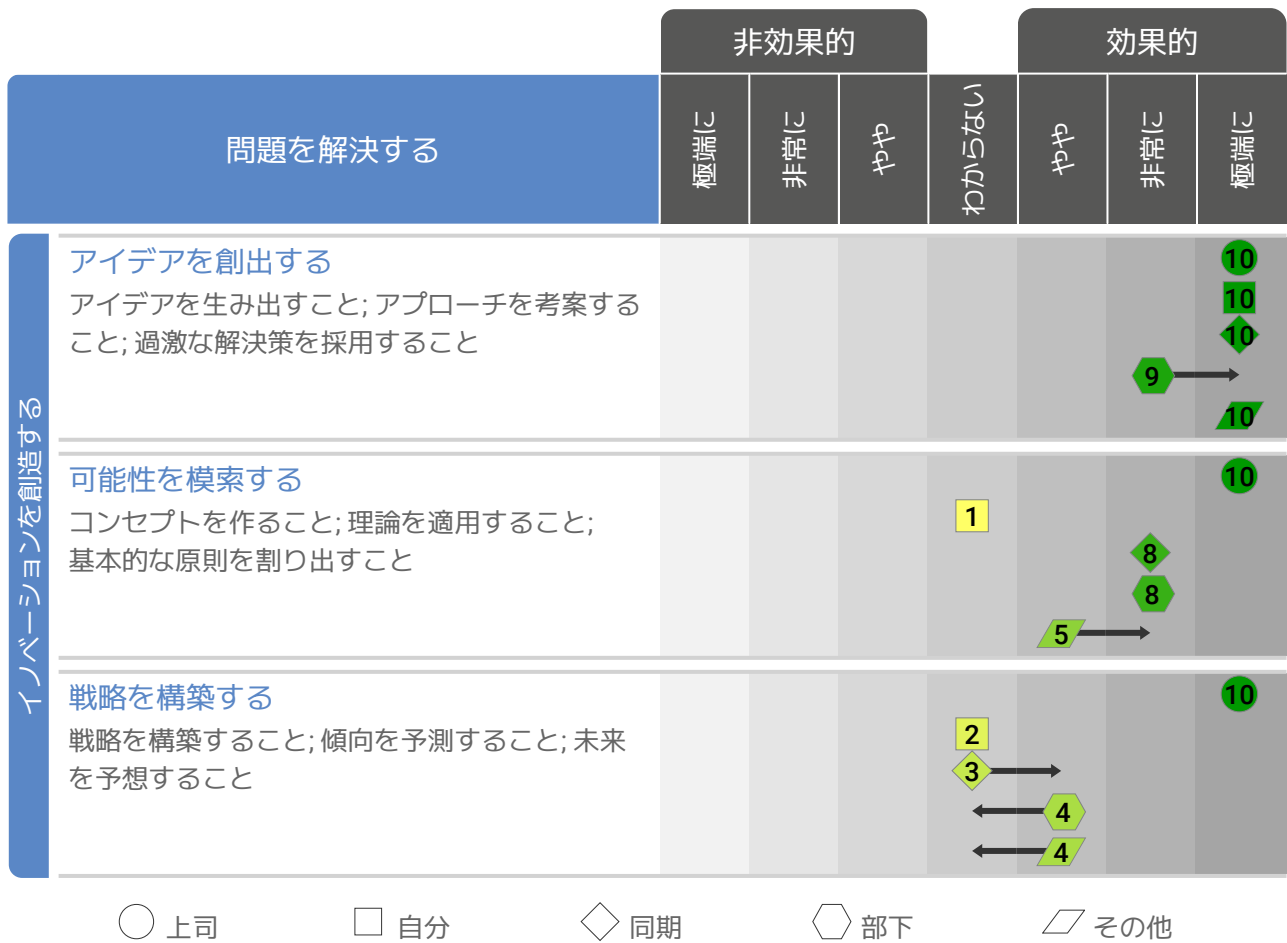
- | | |
|------------|------------------------|
| 1 - 極端に低い | ・ 比較グループの1%よりも良い成果を出す |
| 2 - 非常に低い | ・ 比較グループの5%よりも良い成果を出す |
| 3 - 低い | ・ 比較グループの10%よりも良い成果を出す |
| 4 - やや低い | ・ 比較グループの25%よりも良い成果を出す |
| 5 - 平均 | ・ 比較グループの40%よりも良い成果を出す |
| 6 - 平均 | ・ 比較グループの60%よりも良い成果を出す |
| 7 - やや高い | ・ 比較グループの75%よりも良い成果を出す |
| 8 - 高い | ・ 比較グループの90%よりも良い成果を出す |
| 9 - 非常に高い | ・ 比較グループの95%よりも良い成果を出す |
| 10 - 極端に高い | ・ 比較グループの99%よりも良い成果を出す |

上例では、「プロジェクトを管理する」における被評価者の上司 評価は比較グループに比べ「平均」となり、自分 評価は「非常に低い」となりました。比較グループに比べ、同期 評価は「極端に高い」、部下 集計評価は「やや低い」となりました。また、その他評価は他者に比べ「平均」となりました。

行動プロフィール - 問題を解決する



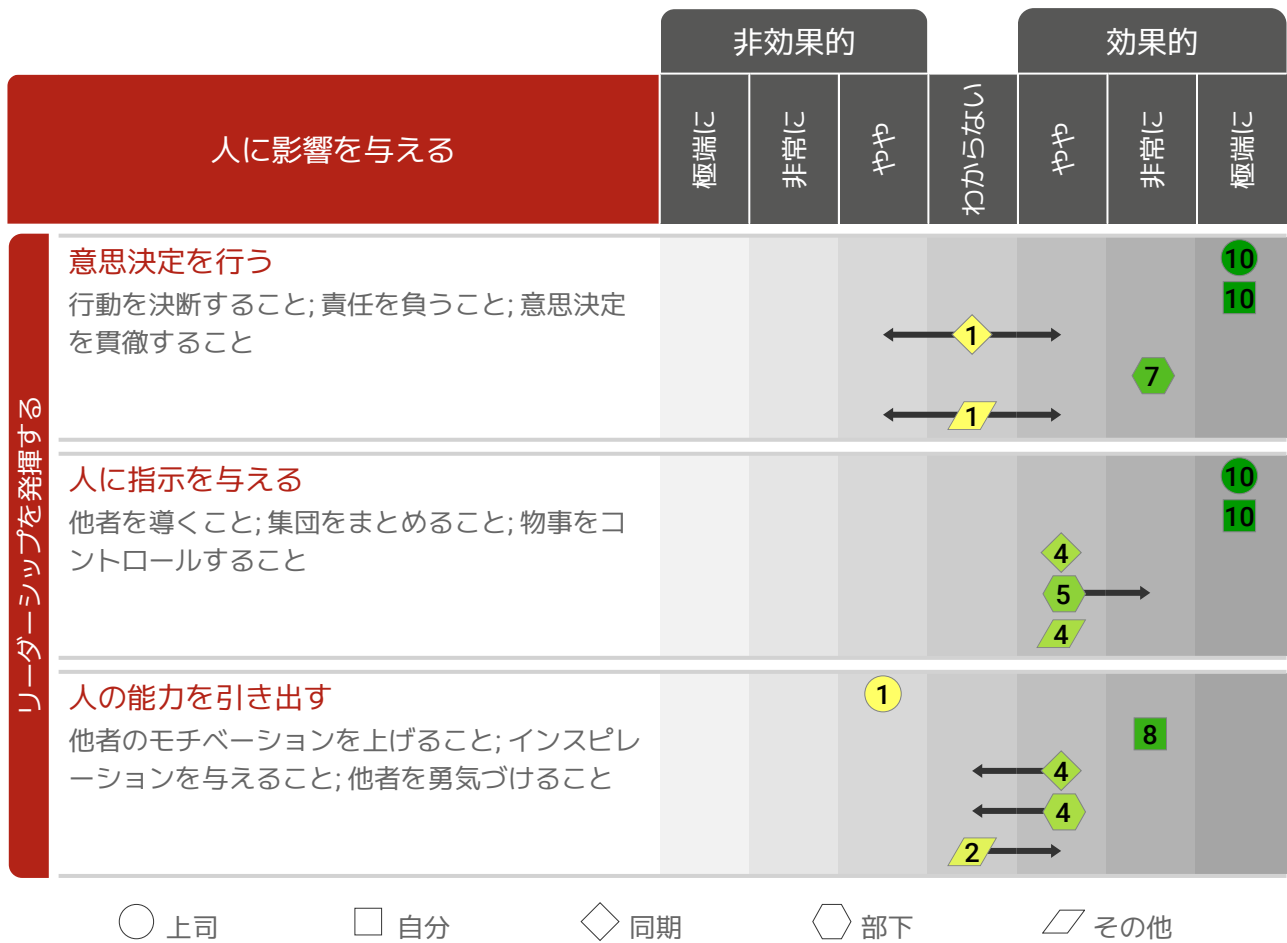
行動プロファイル - 問題を解決する



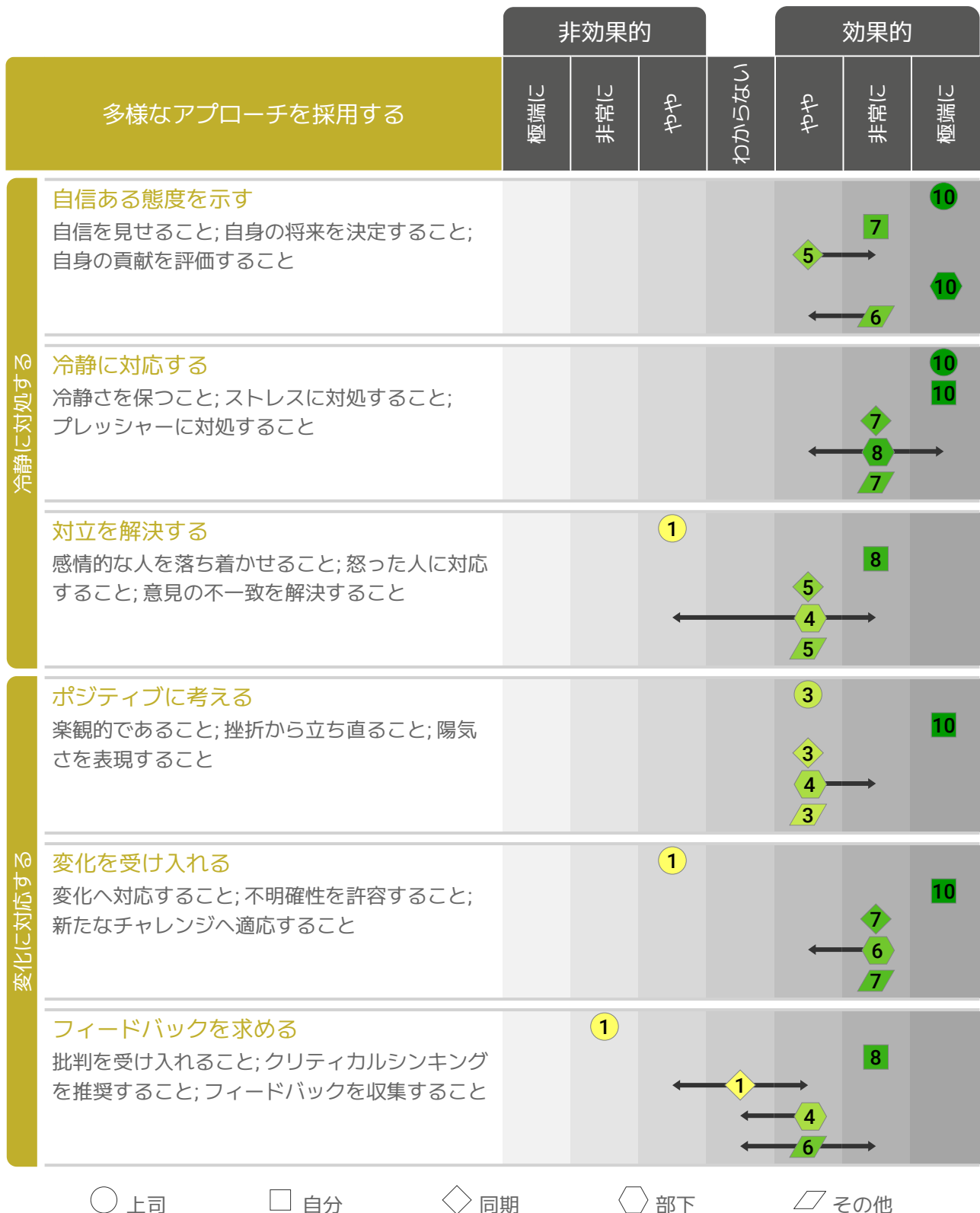
行動プロフィール - 人に影響を与える



行動プロフィール - 人に影響を与える



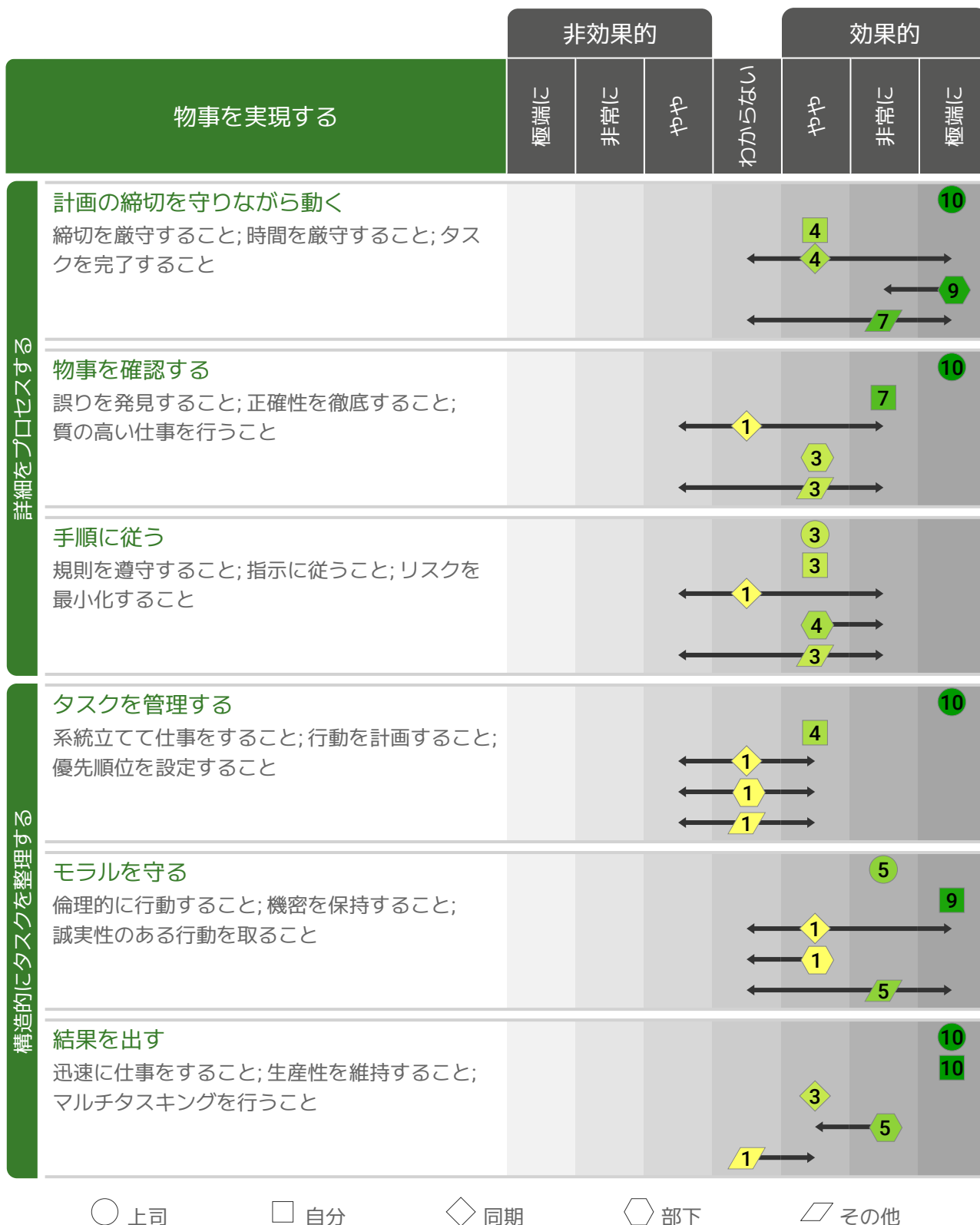
行動プロフィール - 多様なアプローチを採用する



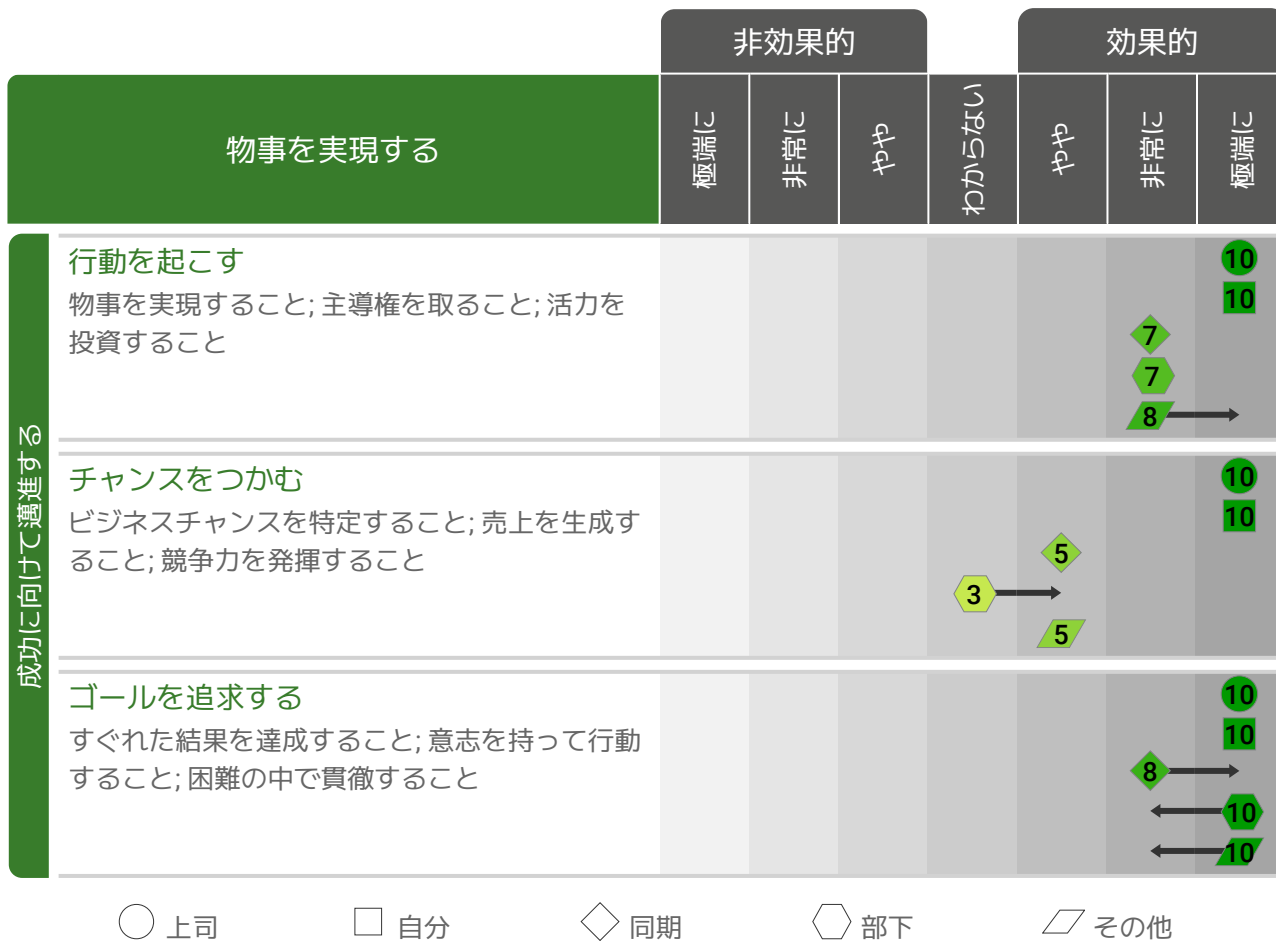
行動プロフィール - 多様なアプローチを採用する



行動プロフィール - 物事を実現する



行動プロファイル - 物事を実現する



能力プロフィール - 業務での推論



プロフィール サマリー



行動概観プロフィール

		非効果的				効果的		
		極端に	非常に	やや	わからない	やや	非常に	極端に
問題を解決する	問題を評価する 情報を精査する (7); 事実を記録する (6); データを解釈する (7)						← 7	
	事案を調査する 専門知識を高める (8); 実践的なアプローチを採用する (3); 洞察する (8)						← 7	
	イノベーションを創造する アイデアを創出する (10); 可能性を模索する (7); 戦略を構築する (5)						← 8 →	
人に影響を与える	関係を構築する 人と交流する (7); 信頼関係を築く (7); 人に良い印象を与える (10)						← 8 →	
	情報を伝達する 人を説得する (8); 情報を分かりやすく伝える (9); 異議を唱える (10)							← 10 →
	リーダーシップを発揮する 意思決定を行う (5); 人に指示を与える (7); 人の能力を引き出す (3)						← 5 →	
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 (8); 冷静に対応する (8); 対立を解決する (4)						← 7 →	
	変化に対応する ポジティブに考える (5); 変化を受け入れる (5); フィードバックを求める (2)						← 4 →	
	サポートする 人を理解する (4); チームで協力する (4); 一人ひとりの価値を認める (4)						← 4 →	
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 (6); 物事を確認する (5); 手順に従う (3)						← 5 →	
	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 (4); 結果を出す (6)						← 4 →	
	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 (7); ゴールを追求する (10)							9 →

評価者コメント

佐藤さんは、以下の点をこのまま維持するとよいでしょう。

- 上司1: アイデアや物事の新しいやり方を閃き、会社の進歩と成長に貢献している。佐藤の意欲とエネルギーにより、他者はより高い目標を目指すモチベーションを見出している。
- 自分1: コメントはありません
- 同期1: 佐藤さんは、独創的なアイデアを持っていて、何組か重要な顧客を獲得するための力になりました。ユニークながら応用できる形で製品やサービスを理解できる点は、優れた才能だと思います。
- 同期2: 会社で独創力を活かし、変化に抵抗がある人の懸念や反発に効果的に対応しています。
- 同期3: 彼の深い知識と経験は会社の財産です。複雑な問題を解決する能力は、同僚の間で重宝されています。
- 部下1: 佐藤様はとても独創的で、いつもプロジェクト会議にさまざまな情報と知識を提供されています。
- 部下2: 佐藤さんは、幅広く多様なスキルをお持ちです。佐藤さんは、新しいプロジェクトにおいて革新的なアイデアを閃くだけでなく、機敏でもあるため、最終段階に提出するプロジェクトに高い質が備わっています。
- 部下3: コメントはありません
- その他1: 物事に異議を唱える意思があり、反対があっても変化を推進します。必ずしも歓迎されていないものの、会社の成長には必要なものです。
- その他2: コメントはありません
- その他3: 内外で広く人脈形成をしています。

評価者コメント

佐藤さんは、以下の点を減らすとよいでしょう。

- 上司1: 佐藤さんはある一つのアイデアに対して熱意を持つと、他のアイデアや他のやり方の受け入れに後ろ向きなことがある。また、佐藤さんは、異議や疑義を唱えることを恐れないので、代案を出しにくいと感じる人もいる。
- 自分1: コメントはありません
- 同期1: 佐藤さんは熱意が強いですが、彼の独擅場になったり他の人の独創力や能力を抑えつけるように見えることがよくあります。佐藤さんは、特定のプロジェクトに対して揺るぎない信念を持っていますが、それが同僚や新規クライアントに傲慢と映ったり、周囲を遠ざけてしまうことがあります。
- 同期2: 威圧的で、他の人の提案を聞く意思が欠けています。
- 同期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: 会社とは責任分担し合うものですが、佐藤さんは、結果が芳しくないときには、他の社員のせいにされる傾向があります。佐藤さんは上司として部の働き方を理解し、団結を弱めるのではなく強めていただくことが大切です。
- 部下3: プロジェクト提出が遅れたり期待に沿わなかったときには、我々を責められます。こうした問題は、しばしば佐藤さんが過大な約束をされ、プロジェクト着手前に他の優先事項について部と確認されないために起こっています。
- その他1: コメントはありません
- その他2: コメントはありません
- その他3: フィードバックへの反応が否定的です。

評価者コメント

佐藤 さんは、以下の点において改善が必要です。

- 上司1: 部の指揮とモチベーション向上に集中すること。要望を理解し、部やさらに大きな組織として全体の目標を達成できるようサポートすることで、佐藤さんは個人的な成功も達成できる。フィードバックを批判として見るのではなく、さらに優れたリーダーになるための機会として受け入れること。
- 自分1: コメントはありません
- 同期1: 佐藤さんは独創性がとても高く、新たなアイデアがもたらす財務的・商業的影響を見落とすことがあり、部や事業全体に影響することがあります。
- 同期2: 会議では、次の発言を考えるよりも聞くことを増やしてください。他の人に対し、意見が大切に扱われていると感じさせる方法を見つけてください。
- 同期3: コメントはありません
- 部下1: 部をもっと激励し、貢献を認識していただきたいと思います。定期的なミーティングで部内の状況を把握したり、問題認識を深めていただければと思います。
- 部下2: 佐藤さんは、部に新たなアイデアを持ち込むときにリソースへの影響をお考えにならないことがあります。そのため、商業面について理解を深めていただくと有益だと思います。
- 部下3: 佐藤様は、部での意思決定により責任を持ち、精査時に責任転嫁しないでいただきたいと思います。
- その他1: 佐藤さんの専門分野外の知識と経験を提供してくれる主要な利害関係者から早期のフィードバックを求めることにオープンになると、プロジェクトの後の段階で重大な問題を避けることができます。
- その他2: 長期的な戦略やさまざまなソリューションの商業的な現実性に集中してください。
- その他3: 詳細への注意。しばしば焦りがあるために、将来計画があれば回避できたタイムラインの問題が発生しています。