



開発レポート

佐藤 聖子



Performance

360

内容

はじめに.....	3
主な長所（上位8項目）.....	4
課題項目（下位8項目）.....	12
成長のための優先課題設定.....	15
20の追加項目.....	17

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

本レポートは、佐藤 聖子様のご成長に役立つ推奨行動をまとめたものです。アセスメントの結果に基づき、職務でのパフォーマンスを改善するために考えられる行動を記しています。それぞれの助言が適切かどうかには個人差があり、その人の担当業務や採用などの機会、利用可能なリソースにもある程度左右されます。

4つのセクション（主な長所、課題項目、成長のための優先課題設定、20の追加項目）に分かれています。「主な長所」と「課題項目」では、コンピテンシーが最も高い8項目と、最も低い8項目に関して成長のためのアドバイスを提示しています。「成長のための優先課題設定」では、主な活動を振り返り、今後成長していくための計画を立てることができます。最後のセクションでは、さらにコンピテンシー20項目に関して、成長のためのアドバイスが示されています。本レポートは、以下の3種類の成長のためのアドバイスで構成されています。

長所強化

成功を収めている人は、自身の長所を把握し、これらを活かしている傾向にあります。弱点の埋め合わせしたり、限界を明らかにしたりする前に、これらの長所を最大限に活用する方法を検討するとよいでしょう。本レポートでは、6-10点（平均 - 非常に高い範囲）にあたるコンピテンシー項目の「長所強化」が示されています。

過大評価の可能性がある長所

長所にあたる項目では、仕事の効果を高め、喜びを見出せる可能性が高くなります。ただし、これによって望ましくない結果に繋がることもあります。特定の長所領域において陥りやすい過ちに触れ、そのマイナスの影響を抑制あるいは回避するための行動を提案しています。本レポートでは、8-10点（平均より格段に高い範囲）にあたるコンピテンシー項目の「過大評価の可能性がある長所」が示されています。

成長に向けた行動

成長において長所の強化は有益な方法ではありますが、長所ではない領域についても成長を求められることがあるかもしれません。これらの領域については、どうしたらパフォーマンスを改善できるかという成長のヒントを提示しています。本レポートでは、1-5点（平均より格段に低い - 平均の範囲）にあたるコンピテンシー項目の「成長に向けた行動」が示されています。

主な長所（上位8項目）

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



極端に高い

比較グループの99%よりも良い成果を出す

長所強化

- アイデアが合理的な主張と強力なビジネスケースに裏付けられていることを徹底してください。
- プロジェクトの初期段階に関わりましょう。初期段階では、提案が歓迎されます。
- 各分野の専門知識を持つ人で創造的なグループを形成し、困難な問題を解決しましょう。
- 様々なアイデアを提示し、現状からの様々な変化を提案してみましょう。

過大評価の可能性のある長所

- アイデアの生成を重視しすぎることで、その実行を犠牲にしているませんか。推奨される行動: あまり多くのアイデアを採用しすぎないようにする。
- アイデアがありすぎると、重要なものを優先して進めることが困難になることがあります。推奨される行動: 重要なアイデアを特定する。これらを推進し、一度に多数のアイデアを提示することは避ける。
- 創造性を追求することで、不可欠な要素や要件が蔑ろになっていることはありませんか。推奨される行動: 仕事の概要に含まれる必須条件を理解し、それを忠実に守る。
- 極端なアプローチにより、一部の重要な利害関係者からの信用を失うリスクはありませんか。推奨される行動: 常に利害関係者からのフィードバックを求め、求められているものを認識する。

主な長所（上位8項目）

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



極端に高い

比較グループの99%よりも良い成果を出す

長所強化

- 変化が求められ、その変化の中で一定の抵抗が予想されるプロジェクトを特定してみましょう。
- 異議は建設的なものとして見るよう同僚を促してみましょう。その異議内容に付随するメリットを説明して相手を納得させましょう。異議を唱えただけで終わりにしてはなりません。
- 長期間変化していない重要事項に注目してみましょう。いくつ改善点を提案できるか検討してみてください。
- 議論が過熱したり個人攻撃が起きたりしないようにしてください。

過大評価の可能性のある長所

- 議論を長引かせたり、既に合意に至った点に立ち戻ったりしないよう注意してください。推奨される行動: 潔く譲歩するタイミングを知る。
- 理に適った回答がいくつも出ているにもかかわらず、異議を唱えている危険性はありませんか。推奨される行動: 十分に調べられ検討された見解に対して、不必要に批判的になることは避ける。偏った意向を持っている印象を与える恐れがある。
- 議論の中で数人だけが熱意を持っていると、発言が少ない同僚の意見が排除される可能性があります。推奨される行動: 他の人も意見を述べていることを確認し、意思決定が強制されたと思われることがないようにする。
- 楽しみを見出す目的で議論しているリスクはありませんか。推奨される行動: 大きな意見の相違がないときには論戦を起こさない。平静を保ち、同じように議論好きな人を社外に探し、他の話題について議論する。

主な長所（上位8項目）

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



極端に高い

比較グループの99%よりも良い成果を出す

長所強化

- 人前に出る機会の増える活動を進んで引き受け、発表しましょう。
- チームの代表を申し出て、発言者となってください。
- 自己アピールは事実に基づくものとします。クライアントおよび利害関係者の定量的なデータと定性的なコメントを活用しましょう。
- あなたがあまり好意的な印象を与えられなかった人を特定し、その印象を変えるよう努力しましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 特に競争や対立が激しい環境などにおいて、不要な注意を引かないよう気をつけてください。推奨される行動: 人前に出るプラス面を最大限に高め、マイナス面を最小限に抑える。
- 上役の人や、公式に情報を提示している人に代わって中心に立つことは、不適切になることがあります。推奨される行動: 時をわきまえて注意を引く。
- 他者が月並みとしか思わないような功績を誇張しないよう注意してください。推奨される行動: 功績が際立って優れたものとなる理由は何なのかをあなたがよく認識できるように、他者が達成した内容について知る。
- 功績を独占してチームメンバーへの適切な報償を怠ることのないよう注意してください。推奨される行動: 常に他者の貢献を認識する。チームメンバーはより積極的にプロジェクトに協力するようになる。

主な長所（上位8項目）

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



極端に高い

比較グループの99%よりも良い成果を出す

長所強化

- より大きな責任を求め、今後5年間のキャリアの進路を思い描いてみましょう。
- 強みを最大限に活用できる職務や責任を探し求めましょう。それらの職務や責任は、優れた活躍ができる最大のチャンスになります。
- 人々と成功のビジョンを共有して、やる気を刺激しましょう。
- 過去の成功について話し、逆境を越えて挑戦を続けるよう他者を激励してみましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 個人的な目標を追求することで、チームや組織全体の業績が犠牲にならないよう注意してください。推奨される行動: 個人的な目標が、チームおよび組織全体の大きな目標と緊密に揃っていることを確認する。
- 成功に貢献している人たちは、どれほど評価あるいは感謝されていると感じているでしょうか。推奨される行動: 成功に貢献している人たちに、然るべき称賛が与えられていることを確認する。彼らの努力やサポートを定期的に認め、称賛する。
- 必要以上に人々を急ぎ立てている危険性はありませんか。推奨される行動: あなたの断固としたアプローチが、他者のワークライフバランスに与える影響について認識する。
- 他の物事に比べて重要でない困難なタスクに没頭しすぎているリスクはありませんか。推奨される行動: 問題状況の解決に時間を投資することの費用対効果を、定期的に再評価する。

主な長所（上位8項目）

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



非常に高い

比較グループの95%よりも良い成果を出す

長所強化

- 研修資料の作成および実施の両方に時間をかけてみましょう。
- 多様な聞き手を相手に様々なテーマについてプレゼンテーションを行ってみてください。社内だけでなく社外でも話す機会を求めてみましょう。
- 同じ情報を異なる人々に伝える機会を模索し、毎回振り返りをして、より効果的な方法で伝えていけるようにしましょう。
- さらに自信を高めていきましょう。あなた特有の強みが何であるかを特定し、その強みを常に思い出すようにしてください（「私はチームの中で最も勤勉である」など）。

過大評価の可能性のある長所

- 話の得意な人は、喋りすぎないように注意してください。推奨される行動: この点についてフィードバックを求める。重要なことを半分以下の時間で言うようにする。
- 内容が専門的であり、個人的に知識がある分野でない場合、プレゼン担当者として立候補するべきかは注意して検討してください。推奨される行動: 立候補する前に、プレゼンテーションに含むべき内容やどのような人々が聞き手となるのかを確認する。
- 1度に多くを説明しすぎないように注意してください。推奨される行動: 複雑な物事を説明するときは、次のポイントに移る前に理解度を確認する。
- 自信過剰になると、リスクを冒して準備を怠ったり、準備が直前になったりすることがあります。推奨される行動: プレゼンテーションの前には、必ず準備時間を設ける。聞き手に敬意を示す。

主な長所（上位8項目）

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



非常に高い

比較グループの95%よりも良い成果を出す

長所強化

- 新たな物事に取りかかる前に、周囲の体制も整っていることを確認しましょう。
- 新たなイニシアチブや投機的事業の機会を探したり、パフォーマンスの低い部分を改革したりしましょう。
- 問題が大きくなる前に、率先して問題を解決する人間であるという評判を築いてください。
- 停滞状態にありチームの士気が低下していることを取り上げ、前進させましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 新たな物事に着手することが楽しいために、日常的な作業が疎かになることがありますか。推奨される行動: 日常的なメンテナンス的作業や進行中タスクの確認に、時間を確保しておく。
- 事を起こそうとするあまり、既存のプロジェクトに混乱をもたらしている傾向はありませんか。推奨される行動: あなたの新しい取り組みのために、進行中のプロジェクトに既に専念しているリソースが必要とされないよう注意する。
- あまり知識がなく理解していない新たな仕事に、着手しがちではありませんか。推奨される行動: 新たな職務分野でイニシアチブを取る前に、専門知識を持つ人に相談する。
- エネルギーは可能な限り適切に注がれていますか。推奨される行動: 次の活動に急ぐ前に、立ち止まって「これが最適な時間/エネルギーの使い方か」と考える時間を設ける。

主な長所（上位8項目）

冷静に対応する

冷静さを保つこと; ストレスに対処すること; プレッシャーに対処すること



高い

比較グループの90%よりも良い成果を出す

長所強化

- 潜在的な問題が浮上してきた段階で注意を払い、悪化する前に冷静に対処しましょう。
- 冷静さを保つことが特に有利に働く状況を見つけてみましょう。
- プレッシャーとパフォーマンスの関係を検証してみましょう。パフォーマンスを向上させるために自身に課す、最適なプレッシャーのレベルを特定してください。
- 複雑な要求が課される、多面的な職務を探してみましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 引き受けるタスクや責任が多くなると、あなた自身は過度のプレッシャーを感じているのに他者には気づかれない場合があることを認識してください。推奨される行動: プレッシャーとなる境目を理解し、断れる覚悟をしておく。
- 平静さを保っていることで、他者から悠長あるいは独りよがりと見られていませんか。推奨される行動: 懸念を明確に表現する。
- ストレスの限界点に達しようとしているときに、それを認識できていない危険性はありませんか。推奨される行動: ストレスによって体調やパフォーマンスに悪影響が出始めた際の、初期症状に注意する。
- あまりに多くのタスクに関わっているために、一部の作業でパフォーマンスが下がっていませんか。推奨される行動: 仕事量を評価し、重要でない、時間のかかるタスクを排除することが、重要な場合がある。

主な長所（上位8項目）

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



高い

比較グループの90%よりも良い成果を出す

長所強化

- 改善できれば最大のメリットが生まれる分野を特定しましょう。
- 強化や改善の可能性について、マネージャーやチームリーダーに提案し、変化させることのメリットを売り込みましょう。
- 主要な問題を特定するための必要なツールを得られるよう、他者を支援しましょう。プロジェクトの鍵となる目標や依存関係を考慮させ、主要なリスクを評価するよう促しましょう。
- 直感を利用することを学んでみましょう。自身の直感が正しかったときや誤っていたときを振り返ってみてください。今後出てくる状況においては、この情報を道標として活用し、いつ直感に頼るのか、いつ直感以外の他の情報に頼るのかを判断していきましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 状況は変化し続けているのに新しい見方を提案したり、終了した仕事に立ち戻ったりして、他者を困らせてはいませんか。推奨される行動: 多くの変更が協調的に行われ、その変更が明確に伝達される、より構造化された改善プロセスを作るようにする。
- 常に物事の改善を追求することで、既存のプロセスが十分に組み込まれていなかったり利用されていなかったりすることはありますか。推奨される行動: 改善する場合、投資対効果と実行価値があることを確認する。
- 問題の核心を突くのが早い人は、自身の考えを他者に説明する時間を十分に持たないことがありますか。推奨される行動: 自身の提案と結論を同僚に正当化し説明する時間を十分に設ける。
- 具体的なデータがない状況で、あまりに直感に従って意思決定を行いたがっているリスクはありますか。推奨される行動: 直感を裏付ける重要なデータ源を特定する。

課題項目（下位8項目）

フィードバックを求める

批判を受け入れること; クリティカルシンキングを推奨すること; フィードバックを収集すること



非常に低い

比較グループの5%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 受け取るフィードバックの質を高めるため、開かれた質問（「はい/いいえ」では答えが完結しない質問）を投げかけてみましょう。
- 肯定的な意見を出しそうな人だけでなく、様々なところからフィードバックを求めるようにしましょう。
- 批判的でありつつ建設的な意見を他者に求めましょう。よって、何が間違っているのか、という点だけでなく、改善できる点とその方法に注目しましょう。
- イベントやプロジェクトの直後など、タイムリーなフィードバックを求めましょう。

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



低い

比較グループの10%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 部門、組織、顧客、株主、地域社会に対して、事業がどのように利益を与えているのかについて理解しましょう。
- 極めて例外的な状況においてのみ、規則の例外を認めましょう。
- 全ての指示にしっかりと従い、重大な手順抜けや作業のやり直しが発生しないようにしましょう。
- あなたの組織が属す産業部門において既に知られているリスクについて、確立された項目があるかを確認しましょう。不安定なリソース、脅威となりうる項目、想定される結末について熟慮してください。

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



低い

比較グループの10%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 個人の強み、モチベーション、成長が必要な部分を特定し理解しましょう。
- チームや同僚をよく知り、統一した目的意識を形成しましょう。
- 将来について明確なビジョンを提示しましょう。
- 人々を賞賛し、優れたパフォーマンスを認識・評価する機会を見つけましょう。

課題項目（下位8項目）

タスクを管理する

系統立てて仕事をする事; 行動を計画すること;
優先順位を設定すること



低い

比較グループの10%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- メンバーの能力と関心を考慮したうえで、仕事の割り振りを行いましょう。魅力的な仕事は報酬として利用し、やりがいのある任務を人々に与えてください。
- 次のタスクに移る前に、今のタスクの一部を完了させましょう。切りの良い所まで進んでから、次のタスクに移るようにしましょう。
- タスクからの脱線に繋がりを原因を予想し、不測の事態を計画に組み込みましょう。計画が変更されたら、すぐにチームメンバーに伝えましょう。
- 仕事の優先度を定める際、緊急性と重要性の両方のバランスを取るようにしましょう。

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



低い

比較グループの10%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 実際に機能するものに集中し、問題に対して即効性を持ち実践的な解決策を出すようにしてみましょう。
- 職場の機器の使い方について、安全かつ効果的な活用方法を知っている人に教えてもらえないか尋ねてみましょう。
- 実践を通してタスクを学ぶ期間の後、反省と振り返りの時間を設けましょう。上手くいかなかったことに集中するのではなく、習得したことに目を向けてください。
- 基本的な仮定が満たされているか、アプローチが必要な結果を出せているか確認する時間を設けましょう。

人を理解する

共感を見せること; 人の話を聞くこと; 動機を理解すること



やや低い

比較グループの25%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 開かれた質問（はい/いいえで答えが完結しない質問）を投げかけ、他者を知る努力をしましょう。
- 可能な場面で実践的なサポートをし、他者を助ける方法を見つけましょう。
- 自身が話す量を抑え、他者が完全に説明、議論できる機会を与えましょう。
- 人々に対し何が動機となっているのか、これまでにしてきた選択を決定付けた理由を尋ねてみましょう。

課題項目（下位8項目）

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



やや低い

比較グループの25%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 会社の価値観に一致した行動を取るための、新たな機会を探しましょう。
- 財務や機器の管理、情報共有、他者との対話においては、常に社則に従いましょう。
- 確信がない場合、情報が機密扱いであるか確認しましょう。
- 自身が他者に期待するのと一致した行動を、自ら取ること誠実性を示しましょう。一貫しないやり方で、他者や状況に対応するのは避けましょう。

一人ひとりの価値を認める

思いやりを見せること; 他者への寛容性を示すこと; 他者を信頼すること



やや低い

比較グループの25%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 誰かがミスをしたり判断を誤ったりしたときは、自身が以前に起こした失敗を振り返り、それを参考に過ちの程度を判断しましょう。
- 他者が抱える問題のうち真に重要であるものを区別し、それらについて共感を示し、サポートしましょう。
- 複数の強みが組み合わせると効果が大きくなることがあります。自身の強みを他者が補完できる部分を認識しましょう。
- 信頼を得る方法を説明し、あなたが相手に抱く期待事項を明確化しましょう。

成長のための優先課題設定

主な成長課題

成長に向けた行動

成長の検証（内容、方法、時期）

主な成長課題

成長に向けた行動

成長の検証（内容、方法、時期）

成長のための優先課題設定

主な成長課題

成長に向けた行動

成長の検証（内容、方法、時期）

主な成長課題

成長に向けた行動

成長の検証（内容、方法、時期）

20の追加項目

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



高い

比較グループの90%よりも良い成果を出す

長所強化

- 定期的にマネージャーやメンターと自己成長活動について振り返りましょう。
- 現在の職務や将来の進展において鍵となる学習および成長の分野を特定しましょう。
- 新しい学習アプローチと自己成長テクニックを研究し、新しい情報を記憶するのに役立てましょう。
- 関連する職務分野における現在の考え方をリサーチし、主な論点について評論を書いてみましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 専門知識を深めるほどキャリアが特定の方向へ傾くことがあります。推奨される行動: 自身のキャリアの進路や展望について、どの専門知識やスキルが影響を持つのか意識的に考える。
- 強い学習志向があるために、新しい知識を構築するためのありとあらゆる機会を利用していませんか。推奨される行動: 学習機会が業務上の役割と本当に関連しているのか検討する。
- のみ込みの早い人は、自分と習得ペースが違う他者を置き去りにしてしまうことはありませんか。推奨される行動: 他の人が自分のペースで学べる時間と場を持てるようにする。
- 現在の職務に対して必要以上の専門知識を持っている人は、狭い一分野に偏っていると思われていませんか。推奨される行動: 自身の自己成長に幅を持たせるようにし、そのための活動の幅を広げる。

20の追加項目

自信ある態度を示す

自信を見せること; 自身の将来を決定すること; 自身の貢献を評価すること



高い

比較グループの90%よりも良い成果を出す

長所強化

- ・ 組織内で着目されるような重要な職務を追求してみましょう。
- ・ 自身の強みを明確化し、それらを最大限に活用する機会を求めましょう。
- ・ 自身のキャリアについて考え、個人的な目標達成に役立つ行動や経験を検討しましょう。
- ・ 職務遂行にもっと優れた貢献ができるよう、強みや専門技術、知識を構築しましょう。

過大評価の可能性のある長所

- ・ 自身の能力を自問できていないことはありませんか。推奨される行動: 特に重要あるいは困難な任務の後など、改善できる部分について他者と振り返り、フィードバックをオープンに受け入れる。
- ・ 強い自信があるために、他者が物怖じしていることはありませんか。推奨される行動: 他者に配慮し、一人一人の違いを認識する。比較的自信がない人でも、効果的な仕事をする事ができる。
- ・ 強い自信があるために、自己陶酔的あるいは利己的と思われることはありませんか。推奨される行動: 他者の認識に注意し、包容力を見せるようにする。
- ・ 自慢が多い、あるいは自惚れていると他者から見られているリスクはありませんか。推奨される行動: 聞き手を注意深く見極める。自身の価値や貢献を強調しすぎないほうが良い場合がある。

20の追加項目

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



高い

比較グループの90%よりも良い成果を出す

長所強化

- 特に定期的なやり取りする場合、アプローチに変化をつけ、容易に読まれ反論されやすくないようにしましょう。
- 説得スキルについてフィードバックを求めてください。関係性を構築するような優れた質の高い解決策の実現を目指しましょう。
- 議論のための準備は周到に行ってください。賛否ある可能性を考慮し、異論に対処しても反論できるようにしましょう。
- より高レベルで難易度の高い交渉に取り組んでいくようにしましょう。

過大評価の可能性のある長所

- 既に商談が成立した後さらに説得を続けようとしていませんか。推奨される行動: より注意深く観察し、相手のボディランゲージを読み取り、必要以上に売りたがる衝動を抑える。
- 常に他者を説得しようとすることで、強引と思われないよう注意してください。推奨される行動: 他者が適切と見なさない可能性がある状況では、説得することは避ける。
- 他者の意見を変えることがあなたの個人的な課題だと捉えないよう注意してください。強く自分の意見を固持する人もいます。推奨される行動: 苛立ったり憤ったりしている人に注意する。好ましい結果が得られる可能性が高い話題に切り替えた方が賢明な場合がある。
- 全員にメリットのある取引ではなく、自分のために交渉を成功させようとしていませんか。長期的にみると、そのような行為は他者からの信頼を失う可能性があります。推奨される行動: 長期的なパートナーシップのメリットについてよく考え、交渉を通してそれを獲得する最適な方法を、注意深く検討する。

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



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- ソフトウェアツールなど、分析を簡単かつ迅速に行うための手段を検討しましょう。
- 分析の迅速性、精度、範囲について改善できる部分を検証しましょう。
- 「詳しくお話しいただけますか?」「その点について教えていただけますか?」「その次はどうでしょう?」などの簡単な深掘り質問を利用し、迅速かつ効率的に詳しい情報を収集しましょう。
- 解決策の実行可能性と有効性を検証し、それに従って採用してみましょう。

20の追加項目

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



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- 今持っているスキルを伸ばすことになる新しい分野において、データ解釈の責任を引き受けてみましょう。
- 鍵となる数値を明確に記述し、読み手がその情報をすぐに見つけられるよう徹底しましょう。可能であれば、重要なメトリクスを特定し、強調してみましょう。
- 利用しているITパッケージの最新動向を確認し、業務の改善に役立つ分野を特定しましょう。
- 意思決定について他者を指導する機会を見出し、主観的な影響を控え、客観的な情報を考慮する必要性を強調しましょう。

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



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- 相互関係が増え複雑性が大きくなる、より大規模なプロジェクトやチームを管理する機会を特定しましょう。
- 明確なビジョンと共通の目標を作り、人々がその内容を理解し、力を入れて取り組んでいることを確認してください。
- 別々の場所にいる人たちをまとめる職務を引き受けてみましょう。
- ソフトウェアパッケージを利用して、プロジェクトの管理・統制を行いましょう。

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



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- 職業団体や業界団体を通して新たな機会を掴む方法を、他者に示しましょう（講演、ニュースレターや雑誌記事への寄稿、ブログなど）。
- 市場動向を把握し、潜在的な製品やサービスの開発機会を提案してみましょう。
- 推薦者になってもらったり、推薦の言葉を寄せてもらったりして、お客様の声を集めましょう。
- 他社に負けて契約できなかった顧客案件から学びましょう。完全な反省を行い、顧客から詳細なフィードバックを求めてみてください。

20の追加項目

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



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- 同僚達が提案をしているときは、それぞれのアイデアを孤立した状態にさせるのではなく、全体として一貫性のあるモデルとなるよう関係性やパターンを提案しましょう。
- 新しいコンセプトやアプローチを試し、上手く機能するものを検討し、それを今後の思考に組み込みましょう。
- 理論を行動に移す方法について、同僚と議論する時間を設けましょう。
- コンセプトの鍵となる部分を伝える練習をしてみましょう。

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; ネットワークを作ること



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- チーム内の発言が少なめなメンバーを参加させて、その手腕を引き出してみましょう。
- チーム内で他者を巻き込み、達成に対する熱意を生み出しましょう。
- 特定のイベントに招待する、昼食を一緒にとるなど、関係を強化する接触方法を考えてみてください。
- 目的を持って人脈形成を行い、相互利益が生まれる可能性がある人と過ごしてみてください。

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



やや高い

比較グループの75%よりも良い成果を出す

長所強化

- 社交スキルに実体的かつ有意義な内容が伴っていることを確認してください。
- あなたのスタイルによって安心させられる見込みが最も低いタイプの人を考え、こうした人に対するアプローチを修正する方法を考えてみましょう。
- 人と会う前に、共通の興味を示す話題を考えてみましょう。
- 経営陣の他に仲間とも交流範囲を広げましょう。

20の追加項目

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



平均

比較グループの60%よりも良い成果を出す

長所強化

- 電子カレンダーを利用し、タスク一覧とリマインダーを自動化してみましょう。並行作業により効率化が図れる仕事内容を特定してください。
- プロジェクトの節目には、各タスクのタイムラインや予算の観点から進捗状況を確認するだけでなく、チームメンバーや顧客の反応や感情を理解する機会として利用しましょう。
- スケジュール作成において、複雑な相互依存の関係性を考慮する必要があるようなプロジェクトに携わりましょう。
- 期限内にタスクを完了させているところを見せ、模範となりましょう。そして、常に物事をスケジュール通りに終える信頼できる人として知られるようになりましょう。

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



平均

比較グループの60%よりも良い成果を出す

長所強化

- 機会を探し、事実や数字を文中で適切に提示できる文書力を強化しましょう。
- ニュースレターやマーケティングおよび研修用資料への寄稿など、文書を作成する機会を見つけ、編集担当者や読んだ人にフィードバックを求めてみましょう。
- 他者の観点を裏付ける証拠は、十分な調査に基づいているのかを精査しましょう。相手のアプローチにあやふやだったり確信がなかったりする部分はないか探してみましょう。
- 新しい情報源を調査する時間を設けましょう。

結果を出す

迅速に仕事をする事; 生産性を維持すること; マルチタスキングを行うこと



平均

比較グループの60%よりも良い成果を出す

長所強化

- 差し迫った仕事が完了したり延期されたりしたときに対応できるような、緊急度の低いプロジェクトや仕事を特定しておきましょう。
- 特に迅速に行う必要のある仕事を自発的に引き受けてみましょう。
- 重要でなかったり時間のかかったりする活動を優先項目から排除することで、生産性を上げる方法を特定しましょう。
- 取り組み中の作業に並行して別の仕事を行うようにしましょう。

20の追加項目

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



平均

比較グループの40%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 意思決定に至る前に、関係者に相談していることを確認してください。
- タイムラインを認識しましょう。意思決定がプロジェクトの実行に影響する可能性がある場合、この意思決定はできるだけ早く行うようにしましょう。
- 職場で責任を負うべき部分を特定し、そのプロセスや仕事を担当してみましょう。
- 意思決定については、異議を唱えられた場合にも自信を持って立場を正当化できるよう、合理的な根拠に基づいて行いましょう。

ポジティブに考える

楽観的であること; 挫折から立ち直ること; 陽気さを表現すること



平均

比較グループの40%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 議論を始めるときは、マイナス面や問題点ではなくプラス面や利点を挙げてみましょう。
- 前向きな人との時間をもちましょう。その人の熱意や情熱が、あなたの見方に良い影響を与えてくれる可能性があります。
- 失敗は、その全てをネガティブな経験として捉えるのではなく、学びの機会として見るようにしましょう。
- 偽りない行動を心がけてください。無関心であったり物事に関わろうとしなかったりすると見られるのではなく、熱意やプラス思考を現実的な印象で示しましょう。

変化を受け入れる

変化へ対応すること; 不明確性を許容すること; 新たなチャレンジへ適応すること



平均

比較グループの40%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 提案された変化によってもたらされると思われるメリットを、リストに挙げてみましょう。
- 可能な限り、仕事のやり方には柔軟性を持つようにしましょう。
- 明確でない部分を掘り下げ、積極的に答えを追求することで、可能な限り曖昧な要素を減らしましょう。
- 変化は自分のスキルアップの機会として捉えましょう。

20の追加項目

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



平均

比較グループの40%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 自身の仕事に責任を持ち、過去の失敗や間違いから学びましょう。他者が常に詳細を確認し修正するものだと思わないでください。
- スペルチェックや他のソフトウェアツールで、誤字脱字や文法ミス、数値的ミス、書式の問題などを検知しましょう。
- 事実と数値が正確であるよう徹底的に確認しましょう。
- 最初からきちんとしたものを目指しましょう。他者に指摘された変更や修正の程度と数を注視し、徐々に減らしていくようにしましょう。

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



平均

比較グループの40%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 戦略の実行と事業の方向転換に関するケーススタディを読み、最新動向を把握しましょう。
- 企業戦略が役割/チーム/職務にどこに関連しているのかについて、考える時間を設けましょう。
- 四半期に1度、将来の可能性について検討する時間を設けましょう。
- 短期的および中期的な成果が、長期的な目標に沿うようにしましょう。

チームで協力する

協力的に取り組むこと; チーム貢献を推奨すること; 意思決定に他者を巻き込むこと



やや低い

比較グループの25%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- チームメンバー、そして、彼らの職務と貢献について、知る時間を設けてみましょう。
- 製品やサービスを利用する可能性のある関係者全員が、何らかの形で関わっていることを確認しましょう。
- 検討すべき意見が複数あることのメリットを認識し、他者の提案によってもたらされる価値について考えてみましょう。
- 関係者一人一人が自分の見解を伝える機会を与えられるように徹底してください。

20の追加項目

対立を解決する

感情的な人を落ち着かせること; 怒った人に対応すること; 意見の不一致を解決すること



やや低い

比較グループの25%よりも良い成果を出す

成長に向けた行動

- 他者が憤慨しないうちに、潜在的な問題を早期に特定して行動を起こしましょう。
- 動揺している他者に対応する機会を探してみましょう。
- 共感を示し、あなたが話を聞き理解していることを示しましょう。
- 論争の状況を理解してから両者の主張を聞きましょう。