

エキスパート開発
佐藤 聖子



プロフェッショナル
スタイル

内容

はじめに.....	3
エグゼクティブサマリープロフィール.....	5
フル職務心理プロフィール - 回答概要.....	6
職務心理プロフィール - 思考カクラスト.....	8
職務心理プロフィール - 影響カクラスト.....	9
職務心理プロフィール - 適応カクラスト.....	10
職務心理プロフィール - 遂行カクラスト.....	11
職務心理プロフィール サマリー.....	12
潜在的コンピテンシープロフィール.....	13
予測される文化/環境への適応.....	14
主な長所（上位8項目）.....	15
課題項目（下位8項目）.....	23
成長のための優先課題設定.....	26
20の追加項目.....	28

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24,000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。

はじめに

エグゼクティブサマリープロフィール

エグゼクティブ サマリープロフィールは本アセスメントの結果が、4つのクラスタ(Cluster) - 思考力、影響力、適応力、遂行力 - を基本にして12のセクション(Section)で記されています。各セクションは3つのディメンション(Dimension)で構成されており、合計36のディメンション(Dimension)に分類されています。

職務心理プロフィール

フル職務心理プロフィール - 「回答概要」では、佐藤 聖子様への質問に対する回答の要約が提示されます。回答サマリーの4つの指標で、極端な回答傾向がハイライト表示されます。職務心理プロフィールは、思考力、影響力、適応力、遂行力の4つのクラスタをそれぞれ1ページずつ割って分類されています。各クラスタは3つのセクションに分かれ(合計12セクション)、1つのセクションは3つのディメンションで構成されています。合計36のディメンションはそれぞれ3つのファセット(Facet)に分かれており、合計108のファセットが存在します。ファセットスコアの説明は各ディメンションの名前の下に記載されています。

職務心理プロフィール サマリー

職務心理プロフィール サマリーは、36のStylesのディメンションのスコアを1ページにまとめたものです。ファセット範囲の広がり記録されています。また動機(M)と才能(T)が乖離したり、ノーマティブ{優先付け}(N)とイプサティブ{順位付け}(I)が乖離しているとき、それぞれ高い方の記号が各項目の右側に記されています。

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 聖子様の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ィール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。

はじめに

成長に向けたアドバイス

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。

過大評価の可能性のある長所

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「過大評価の可能性のある長所」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。

エグゼクティブサマリープロフィール

思考力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
評価特性 <small>ステン 6</small> 分析的傾向 (6); 事実主義 (7); 合理的傾向 (5)						■				
探求特性 <small>ステン 6</small> 学習志向 (7); 実践重視傾向 (2); 洞察傾向 (9)						■				
創意工夫特性 <small>ステン 10</small> 独創傾向 (10); 抽象的傾向 (7); 戦略的傾向 (9)										■
影響力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
社交性特性 <small>ステン 6</small> インタラクティブな傾向 (6); エンゲージ傾向 (3); 自己顕示志向 (8)						■				
影響力特性 <small>ステン 9</small> 説得傾向 (9); 明確に表現する力 (6); 挑戦的な傾向 (10)										■
主張特性 <small>ステン 9</small> 目的志向 (10); 指示的傾向 (8); 他人の能力を引き出す力 (5)										■
適応力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
打たれ強い特性 <small>ステン 6</small> 自信家傾向 (7); 泰然傾向 (7); 諍いを治める力 (4)						■				
柔軟特性 <small>ステン 6</small> ポジティブ (8); 変化志向 (6); 他者の評価を受け入れる傾向 (3)						■				
協力特性 <small>ステン 3</small> 気遣い傾向 (4); 巻き込む力 (3); 他者を受け入れる傾向 (3)			■							
遂行力	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
実直特性 <small>ステン 2</small> 信頼度 (3); 細部にこだわる傾向 (4); 遵守志向 (1)		■								
構造特性 <small>ステン 2</small> 仕事をオーガナイズする力 (1); 原則に則る傾向 (3); 多忙志向 (5)		■								
野心家特性 <small>ステン 8</small> 動態的志向 (7); 進取傾向 (8); 奮闘家傾向 (8)									■	

フル職務心理プロフィール - 回答概要

回答概要プロフィールは、佐藤 聖子様のプロフェッショナルスタイルにかかる質問票への回答傾向を詳細に分析しています。最初に回答傾向を要約し、続いてプロフィールの構成について解説しています。この結果も考慮に入れてレポートの分析・解釈される事をお勧めします。回答内容の詳細情報は後述されています。

回答傾向の要約

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
自己評価の厳しさ、甘さ 全体的に、自己評価には多くの人よりも肯定的だ							■			
ランキングの一貫性 性格の自己評価に関する回答のランキングの一貫性がかなりある									■	
ノーマティブ(自由選択)・イプサティブ(順位選択)の整合性 全体的に、ノーマティブとイプサティブスコアの間にある程度高い整合性がある							■			
動機と才能の整合性 全体的に、動機と才能スコアの合致度は、多くの人と同程度である						■				

フル職務心理プロファイル - 回答概要

各記号とマークについて

Saville Assessmentの幅広い研究により、将来的な仕事パフォーマンスの予測には、ノーマティブ（優先付け）・イプサティブ（順位付け）合致度を含むスコアのステンマーカー(sten marker)表示法が有効であることが分かりました。このプロファイルでは、その表示法に加え、M（動機）とT（才能）、またN（ノーマティブ）とI（イプサティブ）の結果が顕著な場合、その詳細情報、ならびにファセットの範囲も記載しています。これは、Waveレポートのユニークな点です。

||||| ファセットの範囲について ディメンション内のファセットスコア間の範囲が3ステン以上になる場所は、ディメンションスケールが網がけ表示されます。個々のファセットスコアは各ファセット説明の横のカッコ内に記されています。

N - I ノーマティブ・イプサティブの乖離について 回答分析結果において、ノーマティブ（優先付け）とイプサティブ（順位付け）のステンスコアの差が3以上あった場合、1から10のスケール上に**N**または**I**というマーカーが表示されています。イプサティブ(順位付け)のスコアがノーマティブ(優先付け)よりも高い場合は、回答者が過度に自己批判的になっていた可能性があります。また反対に、ノーマティブ(優先付け)スコアがイプサティブ(順位付け)よりも高い場合は、回答者がどちらかという自己を過大評価していた可能性が考えられます。これらの結果は、その要因や傾向等、更なる理解や分析が必要となる特定の領域を示唆してくれます。

M - T 動機と才能の乖離について 回答分析結果において、あるディメンションで動機と才能のステンスコアの差が3以上だった場合、1から10のスケール上に**M**または**T**というマーカーが表示されています。この乖離結果は、各エリアに対してその成長を促す要因・動機や、現在の労働環境が与えている影響等が強く反映されている場合があります。

フル職務心理プロフィール - 思考力 クラスタ

思考力										
評価特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
分析的傾向 ステプ 6 情報の分析にやや興味がある (5); 時々深掘りする質問をする (5); 問題の解決策を求める傾向がある (7)						■				
事実主義 ステプ 7 文書でのコミュニケーションを効果的に取る (7); 議論の裏にある論理に適度に興味がある (5); 関連事項を包括的に把握する (7)					T		■		M	
合理的傾向 ステプ 5 他の人と同じくらい数値データを扱うことを楽しむ (6); ITにはあまり興味がない (4); 事実のみに基づいて意思決定を行うことがたまにある (6)					■					
探求特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
学習志向 ステプ 7 新しい物事を学ぶことにあまり興味がない (4); 物事を速く学ぶことができる (7); 読んで学ぶ傾向がある (7)										
実践重視傾向 ステプ 2 他の人と比べ、実践的な仕事をあまり重視しない (4); 実践から学ぶことにほとんど興味がない (1); あまり常識を重視していない (4)		■								
洞察傾向 ステプ 9 物事を改善する方法を思いつく (8); 問題の核心を突き止めるのが非常に早い (9); 直感を信じて判断する (8)									■	
創意工夫特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
独創傾向 ステプ 10 多くのアイデアを生み出す (10); とても独創的なアイデアを生み出す (10); 過激な解決策を採りいれるほうだ (8)										■
抽象的傾向 ステプ 7 コンセプトを作り出すことが得意である (7); 理論をよく適用する (7); 基本的な原則を学習することにやや興味がある (6)								■		M
戦略的傾向 ステプ 9 戦略を立てる傾向がある (7); 非常に長期的なものの見方をする (9); 未来に対して明確なビジョンを描く (8)									■	M

フル職務心理プロフィール - 影響力 クラスタ

影響力



フル職務心理プロフィール - 適応力 クラスタ

適応力

打たれ強い特性

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

自信家傾向 **ステン 7**

自分に対する自信がある程度ある (5); 自分の将来はコントロールできていると感じる (8); 自分の価値を強く感じる (7)

M

T

泰然傾向 **ステン 7**

人前に立つときでも、めったに神経質にならない (7); 人前に立つときでもある程度落ち着いている (6); プレッシャーの中でもうまく仕事できる (7)

諍いを治める力 **ステン 4**

感情的になった人にある程度うまく対処することができる (5); 怒っている人に対応するのは嫌いだ (4); 多くの人と比べ、意見の不一致を解決する必要性をあまり感じない (4)

I

N

柔軟特性

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

ポジティブ **ステン 8**

楽観的な見方をするほうだ (8); 挫折からはある程度早く立ち直れる (5); 非常に陽気である (9)

変化志向 **ステン 6**

他の人と比べて同じくらい変化を前向きにとらえる (6); 不明確なことにもある程度対応できる (6); 新たなチャレンジを他の人と同じように受け入れる (6)

他者の評価を受け入れる傾向 **ステン 3**

他の人に比べてフィードバックを受け入れる事にとても抵抗がある (2); 自分のアプローチを厳しく評価するよう他人にある程度求める (6); 自分のパフォーマンスに対してのフィードバックを他人に聞くことはまれにしかない (4)

協力特性

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

気遣い傾向 **ステン 4**

他の人に比べて共感することはあまりない (4); 長い時間注意深く話を聞くことがほとんどできない (2); 他人の行動の背景を理解することに興味がある (7)

巻き込む力 **ステン 3**

他の人よりもチームワーク志向でない (2); 人の意見にある程度注意を払う (5); 最終意思決定に他の人を巻き込むことはあまりない (4)

他者を受け入れる傾向 **ステン 3**

他の人よりもあまり思いやりのない (3); ある程度寛容である (5); ある程度人を信用する (5)

フル職務心理プロフィール - 遂行力 クラスタ

遂行力										
実直特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
信頼度 <small>ステプ 3</small> 他の人と比べて締切を守ることをあまり重要視していない (3); 他の人と比べて時間をあまり守らない (4); タスクを未完成のまま放置することが時々ある (4)										
細部にこだわる傾向 <small>ステプ 4</small> 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 (2); 他の人と比べてあまり徹底的ではない (4); ある程度の仕事の質を維持しようとする (6)										
遵守志向 <small>ステプ 1</small> 規則に従う傾向にない (1); 手順に従うのは非常に嫌いだ (2); 時により意思決定のリスクをとる準備ができている (4)										
構造特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
仕事をオーガナイズする力 <small>ステプ 1</small> 他の人と比べて手際が悪い (2); 計画を立てるのは非常に嫌いだ (2); 他の人と比べて優先順位付けをすることはほとんどない (1)										
原則に則る傾向 <small>ステプ 3</small> 他の人に比べて倫理をあまり重視していない (4); 他の人に比べて 機密保持をあまり重要視していない (3); コミットメントを守 ことをあまり重視していない (4)										
多忙志向 <small>ステプ 5</small> ある程度速いペースで仕事をする (5); 忙しい方がよく働ける (7); どちらかというひとつずつ仕事をこなす事が好きだ (4)										
野心家特性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
動的志向 <small>ステプ 7</small> 物事を実現するのは得意だ (7); 物事が始まることをあまり待っ てられない (7); ある程度活力に満ちている (6)										
進取傾向 <small>ステプ 8</small> ビジネスチャンスを見つける傾向がある (8); かなり営業志向が ある (8); 他の人に比べて同じくらい競争心がある (6)										
奮闘家傾向 <small>ステプ 8</small> すぐれた結果を達成しようと自分を駆り立てられる (8); かなり 野心がある (7); 困難な課題にも根気よく取り組もうとする (8)										

職務心理プロフィール サマリー

自己評価の厳しさ、甘さ (7) 一貫性 (9) N-I 合致度 (7) M-T 合致度 (6)

ハイパー分割表示

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 分割

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	分割	
思考力	分析的傾向					■						
	事実主義						■				M	
	合理的傾向				■							
	学習志向							■				
	実践重視傾向		■									
	洞察傾向								■			
	独創傾向									■		
	抽象的傾向							■				M
	戦略的傾向									■		M
影響力	インタラクティブな傾向					■					T	
	エンゲージ傾向		■								N	
	自己顕示志向							■				
	説得傾向								■			
	明確に表現する力						■					
	挑戦的な傾向									■		
	目的志向									■		
	指示的傾向								■			
	他人の能力を引き出す力				■							T
適応力	自信家傾向						■				T	
	泰然傾向						■					
	争いを治める力			■							N	
	ポジティブ							■				
	変化志向						■					
	他者の評価を受け入れる傾向		■									
	気遣い傾向			■								
	巻き込む力		■									
	他者を受け入れる傾向		■									
遂行力	信頼度		■								M	
	細部にこだわる傾向				■							
	遵守志向	■										
	仕事をオーガナイズする力	■										
	原則に則る傾向			■								
	多忙志向				■							
	動態的志向							■				
	進取傾向								■			
	奮闘家傾向								■			

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。潜在的コンピテンシーの測定法は、Waveと仕事でのパフォーマンスを関連させるSaville Assessmentの国際的で広範なデータベースに基づき、開発されてきました。

	コンピテンシーの説明	潜在能力
問題を解決する	問題を評価する 情報を精査する (8); 事実を記録する (6); データを解釈する (6)	 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
	事案を調査する 専門知識を高める (6); 実践的なアプローチを採用する (3); 洞察する (10)	 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
	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 (9); 戦略を構築する (9)	 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
人に影響を与える	関係を構築する 人と交流する (5); 信頼関係を築く (3); 人に良い印象を与える (8)	 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
	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 (6); 異議を唱える (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
	リーダーシップを発揮する 意思決定を行う (10); 人に指示を与える (8); 人の能力を引き出す (5)	 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
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 (7); 対立を解決する (3)	 平均 比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	変化に対応する ポジティブに考える (7); 変化を受け入れる (6); フィードバックを求める (3)	 平均 比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い
	サポートする 人を理解する (3); チームで協力する (2); 一人ひとりの価値を認める (3)	 非常に低い 比較グループの約5%よりも潜在的コンピテンシーが高い
物事を実現する	詳細をプロセスする 計画の締切を守りながら動く (2); 物事を確認する (3); 手順に従う (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
	構造的にタスクを整理する タスクを管理する (1); モラルを守る (2); 結果を出す (4)	 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
	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 (9)	 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

- ⊕ 創造性と革新が奨励され、急進的なアイデアとソリューションが歓迎されるどころ
- ⊕ 積極的に議論を交わすことに価値が置かれ、社員は既存のアイデアに挑戦し、オープンに議論を唱えたり、反対意見を述べるができるどころ
- ⊕ 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
- ⊕ 主要な問題を迅速に見極め、その解決策を特定する能力に高い価値が置かれるどころ
- ⊕ 論理的アイデアとコンセプトの開発が奨励されるどころ
- ⊕ 結果に焦点を当てた成功への決意があり、それが何であれ、目覚ましい成果を達成した社員は評価されるどころ
- ⊕ 戦略的フォーカスが強力で、将来に対する明確なビジョンを持つことは好ましいと見られ、戦略思考に高い価値が置かれるどころ
- ⊕ 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どころ

パフォーマンスを阻害する要因

- ⊖ 型にはまった態度が優先し、伝統的なアプローチが好まれ、新しいアイデアを創出しないよう奨励されるどころ
- ⊖ 意見の相違には眉をひそめられ、アイデアに対立することや反対意見を述べる事が奨励されないどころ
- ⊖ 重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どころ
- ⊖ 新しい洞察を提供すること、および改善の可能性を特定することにはほとんど価値が置かれぬどころ
- ⊖ 論理的アイデアやモデルの適用にはほとんど興味がなく、異なるオプションや可能性を模索するための時間がほとんど与えられぬどころ
- ⊖ すぐれた結果を達成する欲求があまりなく、人々が困難に対して粘り強くないどころ
- ⊖ フォーカスは長期的というよりもむしろ短く、戦略的というよりもむしろ戦術的であるどころ
- ⊖ 営利を追求する文化や競合がないどころ

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

比較グループの約99%よりも潜在的コ
ンピテンシーが高い

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、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

比較グループの約99%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

過大評価の可能性がある長所

- 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て他の話題について議論する。

主な長所（上位8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



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

長所強化

- 会議では、常に意思決定と行動のポイントに焦点を戻しましょう。
- 意思決定し行動に取り組むよう他者を促し、議論を結論に導いてください。
- 影響と利益が最も大きい仕事に精励しましょう。
- 重要な意思決定について結論を出す前に、他者の同意と支持を求めましょう。

過大評価の可能性のある長所

- グループやチーム内で支配力が強すぎると思われている危険性はありませんか。推奨される行動: 他の人を会議の司会に任命し、行動を定めさせる。
- 同僚はその決定内容を遂行する準備ができていないのに、意思決定が行われてしまっているリスクはありませんか。推奨される行動: 意思決定により生じうる影響や、それを効果的に実行する方法について考慮する時間を同僚に与える。
- 他者が責任を負っている部分に関わりすぎないように注意してください。推奨される行動: 他者の職務の境界を尊重し、自身の責任に集中する。
- 意見を固持している、あるいは頑固であると見られている人は、客観性が欠如していると思われる場合もあることを認識しましょう。推奨される行動: 一步引いて、妥当な基準ではなく個人的な意見や態度により意思決定が動かされている危険がないか検討する。

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



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

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いことがありますか。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せんか。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。

主な長所（上位8項目）

可能性を模索する

コンセプトを作成すること; 理論を適用すること; 基本的な原則を割り出すこと



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

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。

過大評価の可能性のある長所

- 追及する可能性の幅を広げすぎて、その結果、他者に明確性を示せないことはありませんか。推奨される行動: プレゼンテーションは焦点を絞りシンプルにする。1度に1つのテーマに集中する。
- アイデアやモデルそのものに没頭し、ユーザーや顧客のための実践的な応用がなされない、ということがないよう気をつけてください。推奨される行動: エンドユーザーにとって、その提案が実践的かつ商業的にどのようなメリットがあるかに着目する。
- 特に期限が迫っている状況において、あなたが理論を述べ、同僚が苛立つことはありませんか。推奨される行動: 全員が目指している期限を尊重し、理論化や概念化を行う時間と場があるかを悟る。
- ある分野についての理解が深いために、専門知識を持つ人以外にとっては関心のないような物事に集中していることはありませんか。推奨される行動: 専門的な詳細に囚われるあまり、製品やサービスを売買する人にとって重要なことを見失わないようにする。

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



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

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。

過大評価の可能性がある長所

- 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）

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



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

長所強化

- 戦略に沿って効果的に実行していくための策や考えを含めましょう。
- 同じ部門で異なる組織によって採用されている戦略を比較してみましょう。
- 自身の職能や部門での変化を、他の組織での変化と比較してみましょう。
- 組織全体の機能についてより深く知り、異なる部署で仕事をする時間を設けるようにしましょう。

過大評価の可能性がある長所

- 長期的な視点を重視することにより、現状の問題への対応が疎かになることはありませんか。推奨される行動: 時間の許す限り、事業重視と戦略重視を切り替え、片方に偏らないようにする。
- 戦略を強く重視することにより、他者への相談をほとんど、あるいはまったく行わないまま戦略を立てることはありませんか。推奨される行動: 分野の経験が豊富な人と一緒に戦略的思考を確認する。
- 動向に関するあなたの予測が外れたり、一部誤っていたりする可能性はありませんか。推奨される行動: 今後に関する予測を正当化できるよう準備し、起こりうる複数のシナリオを戦略的思考に組み込む。
- 将来に対するあなたのビジョンは正しいものでしょうか。ビジョンを誤ったリーダーの大半は、当初はそれを正しいものと確信していたという事実を心に留めておいてください。推奨される行動: 新しいテクノロジーや新法令の可能性など、特定の問題の重要性が十分に考慮されているか定期的に再考する。

主な長所（上位8項目）

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



高い

比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

過大評価の可能性のある長所

- 既存の需要に対応するよりも新たな機会を求めることに時間やエネルギーを消費しないよう注意してください。推奨される行動: 他の仕事に支障が出るほど新たな機会の魅力に気を散らさないよう注意する。
- 成立しそうにない大きな案件1つや2つを追いかけることに集中するあまり、達成できそうな案件を逃していませんか。推奨される行動: 最善の結果を実現するために、時間と努力を注ぐべき部分について定期的に自問する。
- 次の大型営業に力を入れることは、長期的な顧客開発にどのような影響を与えますか。推奨される行動: 強力な顧客管理、高品質のサービス、優れた実行力により、持続的な顧客関係の構築を目指す。
- 競争心は常に適切な形で注がれていますか。推奨される行動: 競争的なエネルギーが、チームメンバーや他部門ではなく社外に向くようにする。

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



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

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。

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



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

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。

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



非常に低い

比較グループの約5%よりも潜在的コンピテンシーが高い

成長に向けた行動

- プロジェクトを完了する上で必要な活動項目を列挙しましょう。活動項目が完了するたびに記録をとってください。
- 全体的なプロジェクトのタイムラインを短間隔に細分化し、進捗とプロセス確認を定期的に行いましょう。
- それぞれの活動項目について「誰が、いつ、どこで」行うかを明確にした上で、スケジュールを作成してみましょう。スケジュールは定期的に調整を行ってください。
- 未完了の仕事への対処方法について、一定の規律を作ってみましょう。

課題項目（下位8項目）

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



非常に低い

比較グループの約5%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

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



非常に低い

比較グループの約5%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

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



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

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。

課題項目（下位8項目）

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



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

成長に向けた行動

- 誰かがミスをした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さ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。

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



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

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。

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

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



高い

比較グループの約90%よりも潜在的コ
ンピテンシーが高い

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。

過大評価の可能性のある長所

- 決断を犠牲にして分析を優先してしまうことはありませんか。推奨される行動: 分析により決断のプロセスがサポートされ、逆に決断を遅らせることのないようにする。
- 極度に分析型の人、大量の情報に没頭してしまうリスクがあります。推奨される行動: 再分析したくなる気持ちを抑える。分析の目的を意識する。
- 多くの深掘り質問を投げかけることで進捗が妨げられることはありませんか。推奨される行動: 質問をやめる、ときには不完全と思われる情報で作業してみる。
- 解決策を見つけたいという強い意志のため、さほど重要でない問題に労力をかけてしまうことはありませんか。推奨される行動: 計画全体の中で各問題が相対的にどの程度の重要性を持つのかを判断し、割り当てる時間を確認するようにする。

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

比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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に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。

20の追加項目

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



高い

比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

20の追加項目

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



高い

比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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はありませんか。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。

20の追加項目

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



高い

比較グループの約90%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

過大評価の可能性のある長所

- あらゆる物事の進め方を事細かに伝えるようにしてください。推奨される行動: 過度に命令的にならないようにしながら、職員に明確な目標を与え、目標を達成するように導く。
- 責任を引き受ける意志が強すぎると、支配的でないリーダーの働きを奪ってしまうことがあります。推奨される行動: 新しい状況では「無意識的」に指揮を執らないようにする。
- 責任放棄と言えるほどの他者への委任が生じていませんか。推奨される行動: 主要な目標を特定し、統制を立て直し、個人の役割を明確化する必要性があるかもしれません。
- 多くの物事を事細かに管理することがないよう注意してください。推奨される行動: 適宜、他の人に詳細確認をしてもらう。

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



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

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。

20の追加項目

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



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

長所強化

- ・ プラス思考に欠ける同僚を参加させ、提案された計画のメリットを見るよう勧めてみましょう。
- ・ プロジェクトマネージャーやリスクアナリストは特に楽観的ではない可能性があります。一緒に仕事をするときは建設的に捉えましょう。
- ・ 規範を示してください。経験から学び、すぐに切り替えていく方法を人々に示しましょう。
- ・ チームにとって肯定的かつ生産的な労働環境を作るサポートをしましょう。

冷静に対応する

冷静さを保つこと; プレッシャーに対処すること; ストレスに対処すること



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

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。
- ・ 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。
- ・ 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。

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



平均

比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

20の追加項目

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

比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い

長所強化

- 変化や変革のためのプロジェクトに携わる可能性を探りましょう。
- 変化についてのコミュニケーションを図っていく過程に関わりましょう。
- あまり精通していない部分に関与していきましょう。(例: 新規事業や、組織内の新たな部署)
- これまでと異なる新たな責任を引き受けてみましょう。

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

比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

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



平均

比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

20の追加項目

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



平均

比較グループの約60%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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）。

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



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

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。

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



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

成長に向けた行動

- 定期的に連絡を取ることが重要な相手を特定し、先週または先月のうちにその人との会話があったことを確認してみましょう。
- 同僚が事を上手く成し遂げたときには賞賛、祝福しましょう。
- 仕事関係の連絡先を月に2件増やすことを目指しましょう。
- 職業団体あるいは職業協会に加入し、地域のイベントで積極的に役割を担ってみましょう。

20の追加項目

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



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

成長に向けた行動

- 日々の仕事・活動を終わらせるのに必要な時間を、正確に見積もれるようにしましょう。空いた時間は同僚を手伝ったり、特殊な任務をこなしたり、能力開発をしたりする時間に充てましょう。
- 集中し、他者との不要なやり取りを長引かせないようにスピードアップを図りましょう。
- 生産性について明確な目標を設定しましょう。満足できる水準が一定期間維持できるまで、パフォーマンスを追跡して調整を行ってください。
- 重要なタスクに専念する時間を確保しましょう。その間、電話は保留し、メールは確認しないようにしましょう。

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

比較グループの約10%よりも潜在的コンピテンシーが高い

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。

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



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

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。

20の追加項目

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



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

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。

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



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

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）を投げかけてみましょう。他者について話すよう推奨してみましょう。
- 経験豊富な主催者を観察し、好意的な雰囲気を作る方法を見てみましょう。
- 新たな職員を探し、自己紹介をするようにしましょう。
- 職場における社交的な機会を増やすようにしましょう。機会を見てグループに参加し、新しい活動を試してみてください。